

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาณุกูล จังหวัดแพร่

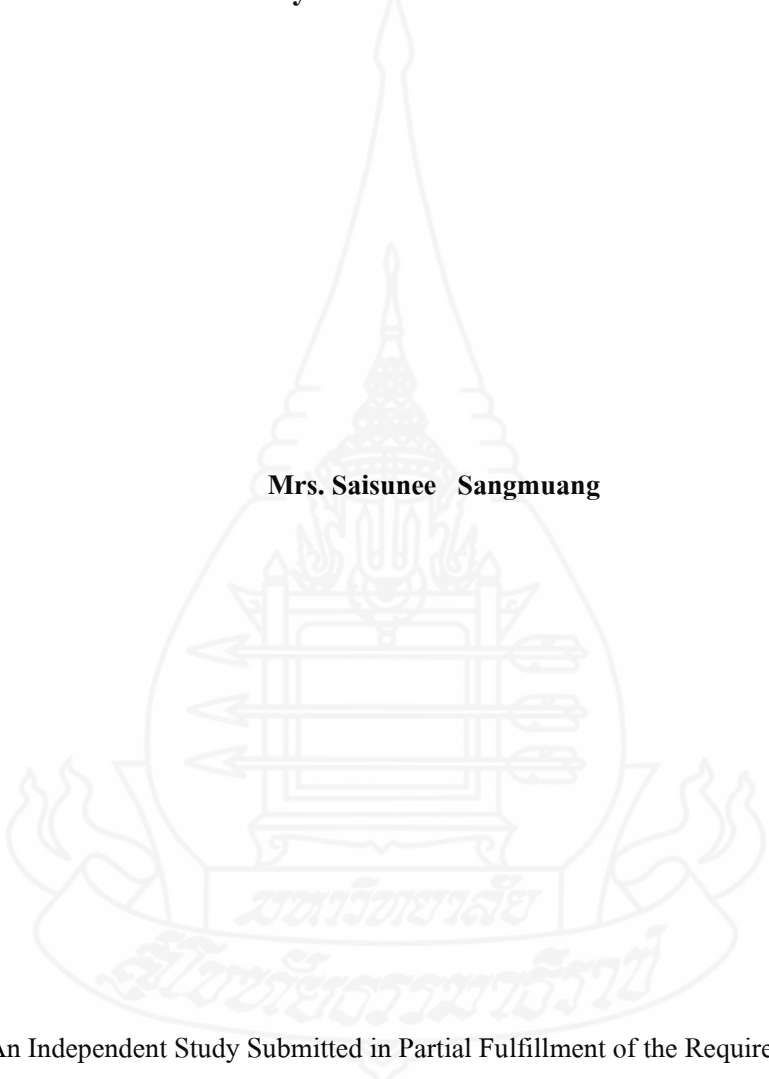
นางสายสุณี แสงเมือง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**The Morale in Work Performance of School Personnel
in Phrae Panyanukul School in Phrae Province**

Mrs. Saisunee Sangmuang



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

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ
จังหวัดแพร่
ชื่อและนามสกุล นางสาวสุนีย์ แสงเมือง
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์

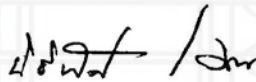
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



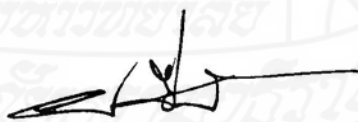
.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่
ผู้ศึกษา นางสาวสุนีย์ แสงเมือง รหัสนักศึกษา 2542300138
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ (2) เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ด้านการสอน และ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางและสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญแก่ครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณจังหวัดแพร่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่จำนวนทั้งสิ้น 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความเที่ยงเท่ากับ .90 และ 2) แบบสัมภาษณ์ เป็นแนวคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางและสวัสดิการต่างๆ ในการเสริมสร้างขวัญให้แก่ครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ (2) ครูเพศชาย ครูตำแหน่งพนักงาน และครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าครูเพศหญิง ครูตำแหน่งราชการ และครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป และ (3) แนวทางและสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญแก่ครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ได้แก่ การจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการทำงานของครู การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และครูควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเป็นธรรม

คำสำคัญ ขวัญในการปฏิบัติงาน ครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

Independent study title: The Morale in Work Performance of School Personnel in Phrae Panyanukul School in Phrae Province

Author: Mrs. Saisunee Sangmuang; **ID:** 2542300138;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Annop Jeenawathana, Assistant Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the level of morale in work performance of school personnel in Phrae Panyanukul School in Phrae province; 2) to compare the levels of morale in work performance of school personnel in Phrae Panyanukul School in Phrae province as classified by gender, work position, and teaching experience; and (3) to study the suggestions on guidelines and welfare provision for strengthening the morale of school personnel in Phrae Panyanukul School in Phrae province;

The research population comprised 57 school personnel in Phrae Panyanukul School in Phrae province. The employed data collecting instrument were (1) a rating scale questionnaire with reliability coefficient of .90, and (2) an interview form containing interview questions on guidelines and welfare provision for strengthening the morale of the school personnel. Data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of the study revealed that (1) the overall and by-aspect levels of morale in work performance of school personnel in Phrae Panyanukul School in Phrae province were at the high to highest levels and could be ranked from highest to lowest as follows: the aspect of responsibility, the aspect of job satisfaction, the aspect of stability and security, the aspect of colleague relationship in the workplace, the aspect of belonging, and the aspect of achievement; (2) the male teachers, the teachers who were employees, and the teachers with less than 10 years of teaching experience had level of morale in work performance higher than that of female teachers, teachers who were government officials, and teachers with more than 10 years of teaching experience; and (3) the suggestions on guidelines and welfare provision for strengthening the morale of the school personnel were as follows: the acquisition of sufficient up-to-date learning media, aids, and technology to support work performance of teachers; the promotion and support for the teachers to attend trainings and seminars to enhance their efficiency in work performance; and the teachers should receive fair considerations in their annual promotion.

Keywords: Morale in work performance, Teacher, Phrae Panyanukul School, Phrae Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพล จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและติดตามการศึกษาครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆจร กรรมการสอบที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขรายงานให้สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอน ประสาทวิทยาความรู้ด้วยความเอาใจใส่ต่อศิษย์อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณสาทร แก่นมณี อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ คุณบุญรักษ์ ภูพัฒน์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ คุณวิระเชษฐ์ ปัญจจริยะกุล รองผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะครู โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ทุกท่านที่ช่วยเหลือตอบแบบสอบถามจนเรียบร้อยสมบูรณ์และส่งคืนผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้บริหารและหัวหน้างานต่างๆ ของโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ที่กรุณาให้สัมภาษณ์ถึงแนวทางการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ พร้อมทั้งคำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมากรวมทั้งขอขอบพระคุณทุกท่านซึ่งมีอากถาวนามได้ทั้งหมด ณ ที่นี้

คุณค่าอันพึงมีของการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอเทิดพระคุณ คุณพ่อเต๋ยม คุณแม่เพย วงค์ชมภู และบูรพาจารย์ของผู้วิจัยทุกท่าน ประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำบูชาต่อผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องอันอาจมีขึ้นผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

สายสุนีย์ แสงเมือง

สิงหาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
กรอบแนวคิดในการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	10
มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญ	22
ปัจจัยการศึกษาขวัญกำลังใจ	29
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
ประชากร	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน แพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่	68

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอน	75
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางและการจัดสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สรุปผลการวิจัย	80
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	99
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษา	102
ค แบบสอบถามเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล	106
ง แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเรื่องสวัสดิการต่างๆที่จัดให้แก่ครู โรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่	117
จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย	122
ประวัติผู้ศึกษา	125

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของครูผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอนในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่	67
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ จำแนกรายด้าน	68
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งจำแนกเป็นรายชื่อ	69
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกมีความรู้สึกกับผิชอบจำแนกเป็นรายชื่อ	70
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จจำแนกเป็น รายชื่อ	71
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน แพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจำแนก เป็นรายชื่อ	72
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	73
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานจำแนกเป็น รายชื่อ.....	74
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน แพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ โดยรวมรายด้านจำแนกตามเพศ	75
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน แพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ โดยรวมรายด้านจำแนกตามตำแหน่ง	76
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน แพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ โดยรวมรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ ด้านการสอน.....	77

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์	18



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้มีความรู้ความสามารถตามที่สังคมหรือประเทศชาติต้องการ ประชากรของชาติที่ได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีจะเป็นกำลังหรือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2536: 28) การที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดังกล่าวได้นั้นมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย ปัจจัยในการบริหารที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องจักรและการจัดการ โดยบรรดาทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ นั้น คนหรือมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดเพราะมนุษย์เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเห็นได้จากการที่มนุษย์เป็นผู้ใช้เงิน วัสดุอุปกรณ์และกำกับดูแลการจัดการให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ย่อมไม่สามารถใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์ได้ ถึงแม้ว่าจะมีเงิน วัสดุอุปกรณ์หรือมีเครื่องจักรมากเพียงใด มีหลักการจัดการที่ดีเพียงใดแต่หากขาดทรัพยากรมนุษย์แล้วย่อมทำให้กระบวนการในการบริหารงานเกิดความล้มเหลว ซึ่งเรามักจะพบอยู่เสมอว่าปัญหาสำคัญที่สุดขององค์การ ก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ (เสนาะ ดิยาวี ,2545: 8)

ในการบริหารนั้นเมื่อได้ทราบนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานแล้วจะต้องจัดวางแผนให้ถูกต้องเหมาะสม โดยต้องจัดหาบุคคลที่เหมาะสมพอดีกับความต้องการกับลักษณะงานที่แบ่งไว้ คือ การหาคนให้เหมาะสมกับงาน จากนั้นก็จัดเป็นลำดับขั้นของการอำนวยความสะดวก โดยอาศัยระบบควบคุมและการรายงานเป็นเครื่องมือ เมื่อได้บุคคลที่เหมาะสมแล้วควรมีการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้จะยึดผู้ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบที่สำคัญแล้วควรที่จะเพิ่มเรื่องขวัญเข้าไปด้วย ซึ่งคำ

ว่า “ขวัญ” อังคณา บุญเกิด (2555: 13-14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในงาน ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานและนำองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญดีในการทำงานอยู่เสมอและต้องประเมินสถานการณ์ของขวัญให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกวิธีบำรุงขวัญที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพขององค์การ ส่วนความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532: 162) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคคลในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในผลงานที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล

กรณีการ นียมศิลป์ (2536: 1) ได้กล่าวถึง วิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นการเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจก่อน โยบายวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานขององค์การ การกำหนดมาตรฐานสำหรับวัตถุประสงค์สำเร็จของการปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม งานที่ปฏิบัติควรมีความถนัดและใจรัก ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิด โอกาสให้ตนได้ใช้ความชำนาญ และมีความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนงานจะพอใจในงานที่ทำ ความเป็นสมาชิกของกลุ่มเมื่อคนในกลุ่มรวมกันได้จะเห็นว่าขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้นและถ้ากลุ่มย่อย ๆ สามารถประสานกันได้ก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่และองค์การดีขึ้นด้วย การให้บำเหน็จรางวัลตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นการเสริมสร้างขวัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน การให้ความสนใจ ให้ความอบอุ่นและให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายการประสานประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดีและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

สำหรับโรงเรียน บุคลากรหลักประกอบไปด้วยผู้บริหารและครูผู้สอน ตัวครูผู้สอนมีความสำคัญในอันดับต้นเพราะเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียน ย่อมมีอิทธิพลอย่างมากที่จะสร้างเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์แก่นักเรียน ซึ่งบทบาทหน้าที่ของครูที่สำคัญ คือ จัดทำโครงการสอนให้สมบูรณ์ เตรียมการสอน เตรียมอุปกรณ์การสอน ดำเนินการสอน ประเมินผลการสอน ควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอยู่เสมอ รักษาเวลาในการเข้าสอนและออกจากห้องสอน หา

ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น นอกจากงานสอนแล้วครูต้องทำหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นต้น ประกอบกับสังคมไทยคาดหวังว่าครูมีหน้าที่พัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด พัฒนาลักษณะนิสัยตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ นักเรียน นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของการพัฒนากำลังคนของชาติอย่างใหญ่หลวง แต่ในการปฏิบัติงานของครูนั้นย่อมต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารขาดการดูแลเอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่ของครูแล้ว ย่อมทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์

ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีหรือสูงแสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา รู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนานก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าครูในสถานศึกษาอยู่ในสภาพมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดีหรือต่ำ แสดงว่าครูกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกกระแวง ไม่เชื่อถือกันและกัน ในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด (ถาวร ศรีแก้ว, 2549: 2) การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกาย ใจและใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหายุ่งยากที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงานหรือขาดงานจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (บดินทร์ สามหมอ, 2551: 2)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยมีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยในเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูดังต่อไปนี้ คมสัน พึ่งพรหม (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศและสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สนธิ แนนกลาง (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัย

พบว่าขวัญของครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีหรือเงินเดือนต่ำกว่า 9,040 บาทโดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้านคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปหรือเงินเดือนมากกว่า 9,040 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน อังคณา บุญเกิด(2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการวิจัยดังกล่าวจึงพบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ของครู มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญในการทำงานอยู่ด้วย

โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่เปิดรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยิน นักเรียนพิการซ้อนและนักเรียนออทิสติก ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประเภทประจำ(กินนอน) และไปกลับในเขตพื้นที่ที่ให้บริการได้แก่ จังหวัดแพร่ ลำปางและอุตรดิตถ์ ในปีการศึกษา 2557 มีห้องเรียนทั้งสิ้นจำนวน 37 ห้อง จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 392 คน โดยแบ่งเป็นนักเรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาจำนวน 278 คน นักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินจำนวน 33 คน นักเรียนออทิสติกจำนวน 52 คนและนักเรียนที่พิการซ้อนจำนวน 29 คน เป็นโรงเรียนเพื่อคนพิการมุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้มีทักษะอาชีพ ดำรงชีวิตอย่างมีอิสระมีความสุขในสังคม ซึ่งจากสภาพบริบทของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเพื่อเด็กพิการหลาย ๆ ประเภทดังที่กล่าวมาเป็นบริบทที่แตกต่างจากการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปกติและยังเป็นโรงเรียนประจำที่นักเรียนต้องใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนตลอด 24 ชั่วโมง ครูก็ต้องอุทิศตนเสียสละเวลาดูแลนักเรียนตลอด 24 ชั่วโมง โดยครูมีหน้าที่ดูแลนักเรียนคุณบุตรีดาของตนเอง ซึ่งเป็นภาระที่หนักกว่าครูที่สอนในโรงเรียนปกติทั่วไปเพราะมีหน้าที่เป็นทั้งครูผู้สอน โดยจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมแก่นักเรียน ครูประจำหอนอน ครูอนามัยดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยและการเจ็บป่วยของนักเรียน ครูเวรประจำวันที่มีหน้าที่ต้องคอยดูแลนักเรียนขณะรับประทานอาหารทั้ง 3 มื้อ การนำนักเรียนเข้าแถวทำกิจกรรมเคารพธงชาติตอนแปดโมงเช้าและตอนหกโมงเย็น ดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่นักเรียนในแต่ละวัน คุรุรักษาการณ์ในยามค่ำคืนและครูยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียน

ดังนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นมีตัวแปรหลายตัวเช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ฯลฯ ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรเหล่านั้นว่ามีความสัมพันธ์กับขวัญของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ หรือไม่ และจากความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาหาคำตอบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ อยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารการศึกษาและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูในโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางและการจัดสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญแก่ครูในโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยศึกษาจากงานวิจัยของคุณวิไลพร ยศยิ่ง ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ปี 2554 ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้โดยจำแนกระดับขวัญเป็น 6 ด้าน คือ

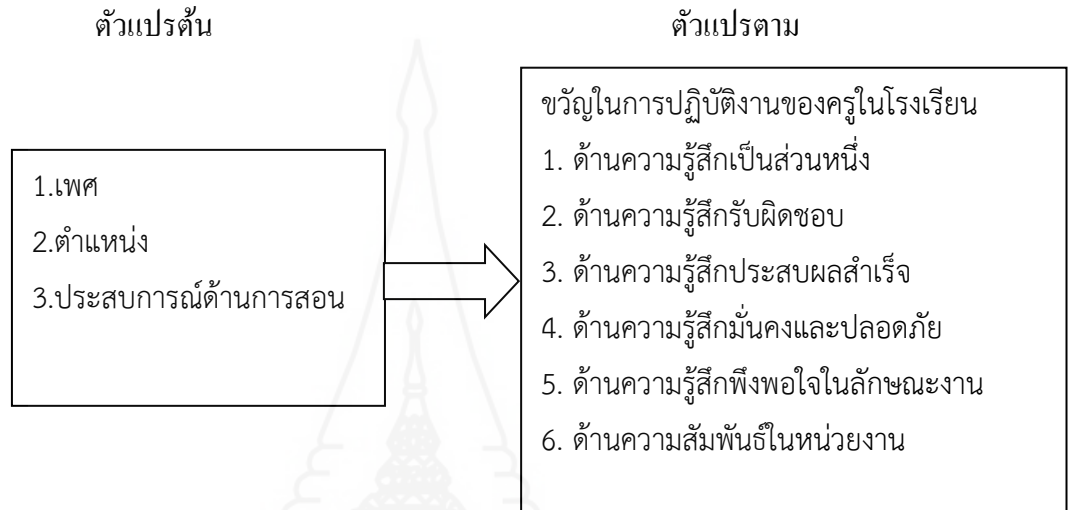
- 3.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
- 3.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
- 3.3 ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

3.4 ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย

3.5 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน

3.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ดังแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการในโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ จำนวนรวมทั้งสิ้น 57 คน ในปีการศึกษา 2557

4.2 ตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

4.2.1 **ตัวแปรต้น** ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอน

1) เพศจำแนกเป็น

(1) เพศชาย

(2) เพศหญิง

2) ตำแหน่ง

(1) ข้าราชการครู

(2) พนักงานราชการ

3) ประสิทธิภาพด้านการสอน

- (1) ระหว่าง 0 - 5 ปี
- (2) ระหว่าง 6 - 10 ปี
- (3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4.2.2 **ตัวแปรตาม** คือ ขวัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญา นุกูล จังหวัดแพร่ ประกอบด้วย

- 1) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
- 2) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
- 3) ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
- 4) ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย
- 5) ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน
- 6) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 **ขวัญในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติของครู โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

5.1.1 **ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ร่วมกันวางแผน การตัดสินใจ วินิจฉัยปัญหา ร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับผลงาน

5.1.2 **ความรู้สึกรับผิดชอบ** หมายถึง ความพอใจอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนปฏิบัติ รวมถึงความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

5.1.3 **ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ** หมายถึง ความพอใจที่เกิดจากการที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบ รวมถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

5.1.4 **ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย** หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้รับความคุ้มครองทางร่างกาย มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การลงโทษอย่างมีระบบและมีความเป็นธรรม

5.1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เกิดขึ้น จากความสำเร็จของงาน ตลอดจนการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความ สัมพันธ์เกี่ยวข้องตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อลักษณะและนโยบายการปฏิบัติงาน

5.1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกอันเกิดจากการร่วมมือซึ่งกัน และกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีและแบ่งงานกัน อย่างถูกต้อง

5.2 ตำแหน่ง หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนใน โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

5.3 ประสบการณ์ด้านการสอน หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติงานด้านการสอนอยู่ใน โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

6. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ได้นำไปใช้แก้ปัญหาและเป็นแนวทางใน การบริหารงานบุคคลที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

6.2 ผลการศึกษาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายและการวางแผน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

6.3 โรงเรียนเฉพาะทางหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันสามารถนำผล การศึกษานี้ไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงในการศึกษาโดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญ
 - 1.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
2. มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญ
 - 2.1 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญดี
 - 2.2 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญไม่ดี
3. ปัจจัยการศึกษาขวัญ
 - 3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
 - 3.2 การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่
 - 4.1 ประวัติและบริบททั่วไป
 - 4.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียน
5. งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Morale” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างต่างกันไป ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ซึ่งแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้ามก็อาจแสดงออกมาในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวงและการขาดความเชื่อมั่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546: 168) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ คือ สิ่งที่ไม่เป็นตัวตน นิยามกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เดิมเกิดมาซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัว ก็เป็นสิริมงคล สุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียใจขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่าง ไปเสีย ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

โยเดอร์ (Yoder, 1953: 75) ให้คำนิยามขวัญในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานว่า “ขวัญ คือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อ งาน”ตามความหมายนี้ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกรักงาน รู้สึกผูกพันต่อ งาน รู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานก็เรียกว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีขวัญดี แต่ถ้ารู้สึกตรงกันข้ามก็ เรียกว่าขวัญไม่ดีหรือขวัญต่ำ

เดวิส (Davis, 1981: 96) ให้ความหมายของขวัญไว้อีกแง่หนึ่งอย่างกะทัดรัดว่า “ขวัญ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความมีอารมณ์ดีและความมั่นใจ เป็นต้น”

สุวณี ตีระณะ (2545: 19) กล่าวว่า ขวัญ เป็นสภาพทางจิตใจและอารมณ์ ขวัญเป็น พฤติกรรมของการทำงานที่แสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นพลังร่วมของกลุ่มบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร โดยการ ร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กร ในสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรขององค์กร ได้อยู่อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ในการทำงานอย่างมีความหวัง มีความก้าวหน้าในชีวิตและอนาคต

วิเชียร มุลวัตรและคณะ (2551: 9) ให้นิยามว่า “ขวัญกำลังใจ หมายถึง สิ่งที่ไม่มี ตัวตน เป็นความรู้สึกที่แยกจากกันไม่ออก เพราะขวัญดีทำให้มีกำลังใจ กำลังใจดีทำให้ขวัญดีไป ด้วย แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นหรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน”

คณัช กัลยาราช (2552: 9) ให้นิยามว่า “ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือ ทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการ

ทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้”

วรรณภา กลับคง (2552: 8) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางด้านจิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

มนัส เมืองนก (2554: 23) ให้คำนิยาม “ขวัญ คือ สภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามนัยความของขวัญแบ่งออกพิจารณาได้ 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคลแต่ละคน(Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้งสองพวกนี้พัวพันแยกกันไม่ออก หากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงที่นั่นขวัญของแต่ละบุคคลก็สูงด้วยแต่ถ้าหากที่ไหนขวัญของหมู่คณะต่ำขวัญของแต่ละคนก็ต่ำด้วย”

ขวัญใจ ไลอนอก (2554: 12) ให้คำนิยาม “ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึก อารมณ์ของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความมั่นใจตั้งใจ เต็มใจ เสียสละและกล้าหาญมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคขัดขวางก็จะพยายามช่วยกันอย่างสุดความสามารถเพื่อที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางขององค์กร ความรู้สึก ทำที่และเจตคติที่มีต่องาน มีความพึงพอใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะทำงานสำเร็จหรือปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์อันเดียวกันที่แน่นอนชัดเจน ถ้าสภาพจิตหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นจะเกิดขวัญกำลังใจที่ดี มีความสุขสนุกกับการทำงาน ถึงแม้ว่าขวัญกำลังใจจะเป็นสิ่งที่ไม่มีความแน่นอนแต่ก็มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล

อังคณา บุญเกิด (2555: 13) สรุปไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในงาน ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงาน และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและคำจำกัดความของ “ขวัญ” หรือ “ขวัญกำลังใจ” ที่กล่าวมาในข้างต้นซึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า “ขวัญ” ที่นำเสนอมาในข้างต้นแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า ขวัญ คือ สภาพทางจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกซึ่งมีผลกระทบต่องานตั้งใจในการทำงาน และผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญดีแล้ว พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากการปฏิบัติงานก็คือ มีผลผลิตออกมาอย่างสม่ำเสมอ การทำงานมีประสิทธิภาพ คนมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีขวัญเสีย พฤติกรรมที่แสดงออกมามีตรงกันข้าม ภายใน

หน่วยงานจะมีความตึงเครียด คนจะมีความเฉื่อยชา สิ้นหวัง ท้อถอย ขาดแรงจูงใจ ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของขวัญ

การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานใดๆ จะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นคนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่นักบริหารและนักวิชาการให้ความสนใจมาทุกยุคทุกสมัย การบริหารงานบุคคลที่ดีก็คือการใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุ น้อยที่สุดและให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจในการทำงานมากที่สุด การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐหรือเอกชนมีลักษณะเป็นการระดมทรัพยากร การบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันและทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า ขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาก็คือ ทำให้การผลิตสูงไปด้วย การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูงจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของฝ่ายการบริหารงานบุคคล ซึ่งการให้ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2542: 225) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานคือ

- 1) เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์กร
- 3) เสริมสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม อันจะเป็นพลังร่วมขององค์กรในอันที่จะต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง
- 4) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรรวมทั้งความเข้าใจนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

- 5) ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน
- 6) ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร

สมปอง ลวรรณวงศ์ (2544: 10) ได้สรุปว่า “ขวัญมีความสำคัญที่เป็นการเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมาตรการส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญสูงจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆ องค์กรทุกองค์กรควรจะได้สร้างขวัญให้เกิดแก่บุคลากรภายในองค์กร”

เดชชัย สรรพรชัยพงษ์ (2547: 10) ได้สรุปความสำคัญของขวัญไว้ดังนี้ “ขวัญมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีสภาพขวัญที่ดี ความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพงานย่อมสูงขึ้น เมื่อคนสบายใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานก็จะรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน มีความภูมิใจต่อภาระหน้าที่และผลที่เกิดจากความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่รู้สึกว่างงานที่ทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย หรือมีความรู้สึกว่าคุณบังคับให้ทำเพื่อแลกเปลี่ยนกับรายได้ที่ตอบแทน การที่บุคคลไม่มีขวัญในการปฏิบัติงานนั้นย่อมทำให้กระบวนการในการทำงานขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผลที่ดี”

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2549: 308-309) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นับเป็นการจูงใจให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นการให้ขวัญกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน จะต้องมีพลังในการสร้างความคิดและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

दनัย กัลยาราช (2552: 12) ได้กล่าวว่า “ขวัญ เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งและจะขาดไม่ได้ เพราะเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อองค์กร ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้”

วรรณภา กลับบัง (2552: 12) ได้กล่าวว่า “ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคน เพราะขวัญเป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึงและเสริมสร้างขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน”

ขวัญใจ ไลอนอก (2554: 14) ได้กล่าวว่า “ขวัญเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญในการปฏิบัติงาน ก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์ สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและทุ่มเทให้กับงาน องค์กรแข็งแรงและฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ผู้บริหารต้องเสริมสร้างขวัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงาน บุคคลจะทุ่มเทให้กับงานที่ทำ ผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้”

อังคณา บุญเกิด (2555: 17) ได้กล่าวว่า “ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะได้รับผลสำเร็จในการบริหาร หน่วยงานและองค์กรจะประสบ

ผลสำเร็จถ้าสามารถทำให้บุคลากรมีขวัญในการทำงานที่ดีและยังช่วยให้เกิดสิ่งต่างๆ ในหน่วยงาน ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความสามัคคีและซื่อตรงของบุคลากร และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสามารถทำให้บุคคลในหน่วยงานช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้”

องอาจ โฆษณุนพันธ์ (มปป: 48) ได้สรุปประเด็นความสำคัญของขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 2) สร้างความจงรักภักดีมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
- 3) เกื้อหนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม

- 4) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ
- 5) เสริมสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในหน่วยงานกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

- 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกในหน่วยงานเกิดความคิดสร้างสรรค์
- 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่คนปฏิบัติอยู่

อาคม วัดไชสง (2547: 120) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญกำลังใจว่า การบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะครูเป็นบุคลากรหลักที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ดังนั้นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูจึงมีความจำเป็นเพราะทำให้เกิดผลดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความรักความสามัคคีระหว่างคณะครู ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน
- 2) ทำให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่นๆ รั้นนโยบายเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 3) ทำให้บุคคลทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและสติปัญญา ทำงานเต็มศักยภาพจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน
- 4) การที่ครู ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ของสถานศึกษามีขวัญในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพจิตใจของนักเรียนและผู้ปกครอง นักเรียนก็จะตั้งใจเรียนมีความสุขในการเรียนด้านผู้ปกครองก็จะเข้ามามีส่วนกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาด้วยความสบายใจ

วิไลพร ยศยิ่ง (2554: 12) ขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงผลที่ตามมาคือ ทำให้การผลิตสูงตามไปด้วย การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจสูงจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของฝ่ายบริหารงานบุคคล ความสำคัญของขวัญพอจะจำแนกได้ดังนี้

- 1) ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
- 2) ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
- 3) ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
- 4) ขวัญจะสร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลัง ขวัญจะส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 5) ขวัญจะจงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
- 6) ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจและทำงานอยู่กับองค์กรนานเท่านาน

จากข้อมูลความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

- 1) ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) ขวัญทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความทุ่มเทให้กับงาน
- 3) ขวัญทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- 4) ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม
- 5) ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดแก่ทุกคน
- 6) ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล
- 7) ขวัญจะจงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
- 8) ขวัญจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

1.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ามิตฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ การสร้างขวัญในการปฏิบัติงานที่น่าสนใจซึ่งจะกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslows, 1954 อ้างถึงใน ราณี อธิษฐ์กุล, 2549: 283-285) อธิบายว่า เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยยังรุนแรงอยู่ ความต้องการด้านอื่นๆ ยังมีบทบาทน้อยมาก เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการด้านสังคมจะมีระดับสูงขึ้น คือ ความต้องการได้รับความรักและการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ถ้าความต้องการนี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่พึงพอใจ ก็ยังไม่ต้องการที่ได้รับการยกย่องของกลุ่ม แต่บางคนอาจจะต้องการทั้ง 2 อย่าง ในขณะเดียวกันถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็อาจปฏิบัติตนให้เสียหายแก่กลุ่ม เช่น เกิดอารมณ์เสียบ่อยๆ ทำให้เกิดชนวนไปถึงการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เมื่อมนุษย์ได้รับการยกย่องแล้ว จะทำให้รู้สึกตนเองมีประโยชน์ต่อผู้อื่น ตนเองมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมได้บางส่วน ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีศักดิ์ศรี ทำให้ความต้องการที่จะประจักษ์ตนเองเกิดความรุนแรงขึ้น ทำให้ความพยายามที่จะแสดงความสามารถของตนเองให้เต็มที่ บังเกิดผลสำเร็จสูงสุดและพอใจสูงสุด ซึ่งบุคคลจะเกิดความต้องการขั้นประจักษ์ตนเองได้นั้นต้องได้รับการตอบสนองขั้นต้นมาแล้วด้วยดีและเพียงพอเสียก่อน โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslows Hierarchy of Need) ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไป
- 3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอน จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์ คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การขับถ่ายและความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาตามทัศนคติของการบริหารงานบุคคลแล้ว ความต้องการด้านนี้ก็จะ

หมายถึง ต้องการหลักประกันในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคงปลอดภัยจะไม่ถูกย้ายหรือไล่ออก โดยไม่มีความผิด ขามเจ็บไข้ได้ป่วยก็ได้รับการดูแลรักษาพยาบาล เมื่อยามชราก็ได้รับบำเหน็จ บำนาญเป็นการตอบแทน

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Need) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม หรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วยความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญมีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Need) ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยากและหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า ความต้องการในขั้นที่ 3-5 เป็นความต้องการด้านจิตใจซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับคำว่าขวัญ เพราะคนเรานั้นย่อมต้องการความมั่นคงปลอดภัย ทั้งในด้านการดำรงชีวิตและด้านการทำงาน การได้รับการยกย่องในการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นและนำมาซึ่งผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้นได้ ดังแสดงในภาพที่ 2.1





ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : <http://www.bloggang.com/mainblog.php>

จากทฤษฎีของมาสโลว์ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนจากต่ำไปหาสูง โดยอันดับแรกมีความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามลำดับ ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความต้องการสิ่งเหล่านี้และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด เมื่อมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายก็ควรได้รับการตอบสนองก่อนเมื่อได้รับการตอบสนองในระดับนั้นแล้ว ความต้องการนั้นๆ ก็จะไม่จูงใจมนุษย์ให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นและความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด

1.3.2 ทฤษฎีการจูงใจและค่าจูนของเฮิร์ซเบอร์ก

เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ถึกไทย, 2547: 25-26) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจและค่าจูนออกเผยแพร่ใน ค.ศ. 1959 ความว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลซึ่งปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยการจูงใจและปัจจัยการค่าจูน กล่าวคือปัจจัยการจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงนั่นคือ

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งกล่าวตรงกันหลายทฤษฎี

1) *ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยแรงกระตุ้น (Motivation Factor)* หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำได้แก่

(1) *ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล* ความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

(2) *การยอมรับนับถือ* หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

(3) *ลักษณะของงาน* หมายถึง ลักษณะงานที่สนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

(4) *ความรับผิดชอบ* หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

(5) *ความก้าวหน้า* หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

2) *ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)* ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน ได้แก่

(1) *เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน* ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงานนั้นหรือไม่

(2) *โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต* หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) *ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน* หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจกันและกันอย่างดี

(4) *สถานะของอาชีพ* หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) *นโยบายและการบริหารงาน* หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(6) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยห้าจุด ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg) คือ ปัจจัยห้าจุดนี้มีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยห้าจุดย่อมจะเป็นสาเหตุให้คนเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถ้าหากว่าปัจจัยห้าจุดมีอยู่ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำทั้งนี้ปัจจัยห้าจุดเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กมีความเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานโดยสรุปได้ว่า บุคลากรจะทำงานเต็มความสามารถ ถ้าได้รับปัจจัยจูงใจ ดังนั้นเขาจึงเน้นให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจเพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเต็มที่ ส่วนปัจจัยห้าจุดถึงแม้ผู้บริหารจะจัดให้เพียงพอแต่ไหนก็ไม่ทำให้บุคลากรทำงานเต็มความสามารถเพียงแต่จะรักษาการทำงานของบุคลากรอยู่ในภาวะปกติเท่านั้น เพราะปัจจัยห้าจุดจะไม่ส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรให้ทำงาน ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะดีถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจเพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเต็มที่

1.3.3 ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีอี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer,1969 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล ,2549: 286-287) คิดค้นโดย เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) โดยปรับปรุงแนวคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากความต้องการ 5 ระดับมาเป็นความต้องการ 3 ระดับ เขาได้ทำการศึกษาวิจัย โดยได้ทำการทดลองเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และเสนอผลการทดลองที่

เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Need” ในปี ค.ศ.1969 ผลการศึกษาของ เขาพบว่าคนเรามีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1) *ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs)* ความต้องการของ มนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุในทางที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี สุขสบายและ ปลอดภัย

2) *ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs)* ความต้องการ เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ร่วมกันในสังคม

3) *ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)* ความต้องการ เกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ ก้าวหน้าเติบโตขึ้นไป

นอกจากนี้ทฤษฎี อี อาร์ จี ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการ มากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อน จึงจะมีความต้องการขั้น ต่อๆ ไป แต่ทฤษฎีอี อาร์ จี เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้า ถึงแม้จะยังไม่ ได้ ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความสัมพันธ์ก็ตาม หรือ ความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกันก็ได้

ทฤษฎี อี อาร์ จี มีสมมติฐานที่สำคัญ 3 ประการที่ส่วนคล้ายคลึงและ แยกต่างจากทฤษฎี มาสโลว์ (Maslow) ดังนี้ คือ

1) หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการ ประเภทนั้นจะมีสูง เช่น หากเงินเดือนน้อย ความต้องการด้านนี้จะสูงขึ้น

2) หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองพอแล้วจะทำให้ ความต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น เช่น ได้รับค่าจ้างมากพอแล้ว ก็จะต้องการ ขอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

3) หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวาง ได้รับการตอบสนอง น้อยก็จะทำให้เกิดความต้องการประเภทที่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสเปลี่ยน งานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้นได้ ก็จะหันมาสนใจและต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์มีความเกี่ยวข้องกับ ขวัญในการปฏิบัติงานโดยสรุป คือความต้องการของมนุษย์ 3 ระดับคือ ความต้องการในการ ดำรงชีวิต, ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นและความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า มนุษย์อาจมี ความต้องการมากกว่า 1 ประเภทในช่วงเวลาเดียวกันและความต้องการในขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องได้รับ การตอบสนองให้ครบถ้วนก่อนที่จะเกิดความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ซึ่งความต้องการในขั้นที่ 2-3

เป็นความต้องการด้านจิตใจซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะคนเรานั้นย่อมต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อมีความต้องการในขั้นนี้ผู้บริหารต้องจงใจด้วยการตอบสนองความต้องการ เพื่อขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น และนำมาซึ่งผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้นได้

2. มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญ

ขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกทางจิตใจของคน ซึ่งไม่สามารถวัดได้เหมือนการใช้ปรอท วัดอุณหภูมิของร่างกาย การวัดขวัญสามารถกระทำได้หลายแบบ เช่น การวัดจากการทดสอบ วัดจากบุคลิกหรือลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวตน และวัดจากผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีผู้เสนอแนวทางมาตรการตรวจสอบและวัดขวัญไว้หลายประเด็นดังนี้

มัวร์ และเบอร์น (Moore and Burns, 1956 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ถิกไทย, 2547: 30) ได้ให้แนวคิดในการวัดขวัญว่าควรจะวัดหรือสังเกตจากสิ่งต่อไปนี้

- 1) สภาพความพอใจของหน่วยงาน
- 2) ความยุติธรรมในหน่วยงาน
- 3) โอกาสแห่งความก้าวหน้า
- 4) ความมั่นคงปลอดภัย
- 5) สถานภาพและการยอมรับนับถือต่อกัน
- 6) ความเหมาะสมในปริมาณงานรับผิดชอบ
- 7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 8) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
- 9) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 10) ความสำเร็จและพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

ฟองจันทร์ หนูเทพ (2546: 9-10) ให้แนวทางในการวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1) การสังเกต ผู้บริหารจะต้องสังเกตจากการกระทำว่ามีอะไรที่ผิดไปจากปกติ แต่บางครั้งการแสดงออกหรือพฤติกรรมอาจไม่ได้ออกมาจากใจจริง เป็นการเสแสร้งขึ้น จึงเป็นการยากที่จะวินิจฉัยได้ถูกต้อง บางครั้งเหตุการณ์นั้นๆ ก็ไม่เกี่ยวกับสภาพขวัญในการทำงานของเขาเลยก็ได้

2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถจะวัดขวัญได้ แต่ต้องมีการวางแผน การสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า หรือบางครั้งขาดความระมัดระวังในการสัมภาษณ์ ก็อาจได้คำตอบที่ผิด ไปจากความเป็นจริงที่ได้

3) การใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามต้องกำหนดคำถามที่สามารถวัดท่าทีและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานได้ อาจใช้คำถามที่ต้องการคำตอบว่าใช่หรือไม่ หรือให้อธิบายความคิดเห็น แต่ถ้าเป็นคำตอบที่ต้องวัดความรู้สึกจะต้องแสดงระดับของความรู้สึกไว้ด้วย เช่น พอใจมาก พอใจพอสมควร พอใจบางครั้ง ไม่ค่อยพอใจ ไม่พอใจ

4) การเก็บบันทึก เป็นการเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน เช่น มาสาย ขาด ลา ฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับ และอื่นๆ เพื่อเป็นหลักฐานในการวัดขวัญ

สมปอง ลวรรณวงศ์ (2544: 18) สรุปมาตรการที่ใช้ในการตรวจสอบระดับกำลังขวัญ ดังนี้

- 1) การตรวจสอบระดับผลผลิตขององค์การ
- 2) การลางาน ขาดงาน มาสายบ่อยครั้งโดยไม่จำเป็น
- 3) มีความเกียจคร้านเฉื่อยชา หรือขยันขันแข็งในการทำงานที่
- 4) การโอน ย้าย ลาออกทั้งที่สวัสดิการดี
- 5) บัตรสนเท่ห์หรือคำร้องทุกข์และ
- 6) ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

สุวณี ศีรละ (2545: 26) สรุปว่าการตรวจสอบและวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้น ไม่อาจวัดปริมาณเป็นหน่วยซึ่งดวงวัดใดๆ เราอาจจะวัดระดับขวัญได้ด้วยค่าเฉลี่ยของคนในกลุ่มนั้นๆ โดยสามารถวัดได้จาก

- 1) ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน
- 2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชา
- 3) การลาออกจากงานหรือการโยกย้าย
- 4) คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์
- 5) การวิพากษ์วิจารณ์งานของผู้อื่น
- 6) การกรอกแบบสอบถามวัดสภาพขวัญ
- 7) การสัมภาษณ์และการสนทนาโดยตรง

อุทิศ จิตรธรรม (2550: 21) สรุปว่า การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้น ไม่อาจวัดปริมาณเป็นหน่วยทางการวัดใดๆ ได้ แต่เมื่อยอมรับว่าสิ่งนั้นมีอยู่จริงแล้วก็ต้องยอมรับต่อไปว่ามันจะมีอยู่ในปริมาณที่ต่างกันแล้ว และเมื่อยอมรับว่าสิ่งใดมีปริมาณที่ต่างกันแล้ว ก็ต้องยอมรับโดย

อนุโลมต่อไปด้วยว่า การที่เราจะสามารถวัดเป็นปริมาณชนิดใดชนิดหนึ่งได้ กล่าวคือ เราอาจวัดขวัญด้วยท่าทีโดยเฉลี่ยปริมาณงานในกลุ่มนั้นๆ โดยวัดได้จาก

- 1) ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน
- 2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชา
- 3) การลาออกจากงานหรือโยกย้ายงาน
- 4) คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์
- 5) การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่น
- 6) การกรอกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์

दन्य गल्याराख (2552: 29) ได้สรุปว่าลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน และวิธีวัดผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีขวัญดี จะมีลักษณะร่าเริง แจ่มใส งานดำเนินไปด้วยความถูกต้องเชื่อถือได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจหรือสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ให้โอกาสทำงานอย่างมีความสุขวิพากษ์วิจารณ์งานด้วยความบริสุทธิ์ใจ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรีบด่วน แม้จะมีเหตุผิดปกติกเกิดขึ้น สมาชิกในหน่วยงานก็ยังดำรงสภาพความเป็นปกติสุขดีอยู่เช่นเคยขณะเดียวกันหากขวัญของผู้ปฏิบัติงานไม่ดี การทำงานก็จะมีลักษณะที่ตรงกันข้าม

ขวัญใจ โกลนอก (2554: 32) สรุปการวัดและประเมินขวัญถึงแม้ว่าจะไม่สามารถวัดขวัญได้ด้วยเครื่องมือวัดต่างๆ ได้ เราสามารถสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล เจตคติที่มีต่องานหรือองค์การ ถ้าขวัญดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีผลทางบวก แต่ถ้าขวัญไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีผลทางลบ

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า มาตรการตรวจสอบขวัญของบุคคลในองค์การสามารถวัดได้ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ สัมภาษณ์โดยการสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม การรายงาน การเก็บบันทึก หากพบว่า บุคคลในองค์การทำงานอย่างดีมีผลงานสม่ำเสมอ มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีในทางตรงกันข้ามการขาดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน การขาดงานหรือลางานบ่อยๆ แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญไม่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นแนววัดเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วเป็นการยากที่จะใช้มาตรการใดๆ มาวัดได้เพราะสภาพของขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บางช่วงเวลาอาจจะลดลงอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเอาใจใส่หามาตรการตรวจสอบไปพัฒนาปรับปรุงหาแนวทางในการบำรุงขวัญ เพื่อส่งผลถึงประสิทธิภาพผลของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การต่อไป จากมาตรการตรวจสอบขวัญของบุคคลในองค์การซึ่งผู้บริหารสามารถวัดได้ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม

๔๗๗ การที่จะรู้ว่าบุคคลที่อยู่ในองค์การมีขวัญที่ดีและมีขวัญที่ไม่ดีจะมีลักษณะตามที่จะกล่าวดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดี

ขวัญเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรม ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานที่มีขวัญสูงหรือขวัญดี ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพและถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานมีขวัญต่ำหรือขวัญไม่ดี ประสิทธิภาพของงานก็จะลดต่ำไปด้วย การใช้มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญตามแนวความคิดดังกล่าวมาแล้วเป็นแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงสภาพขวัญการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เพื่อที่จะหาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมบำรุงขวัญให้แก่บุคคลในองค์การได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

อารี เพชรสุต (2530: 50) ได้กล่าวถึงได้กล่าวถึงอาการต่างๆ ของบุคคลในองค์การที่แสดงให้เห็นว่ามีขวัญดี มีดังนี้

- 1) เป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มที่รวมตัวกันเหนียวแน่น และเป็นกลุ่มที่รวมตัวกัน เพราะมีแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก สมาชิกในกลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาเอกลักษณ์และบูรณาการของกลุ่ม
- 2) หากจะมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นในกลุ่ม สมาชิกภายในกลุ่มก็พยายามที่จะจัดปัญหาาร่วมกันและเผชิญกับปัญหาาร่วมกัน ได้
- 3) กลุ่มจะพยายามปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำ ให้กลุ่มมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะมีความปรารถนาดีและมีมิตรจิตมิตรใจต่อกัน
- 5) สมาชิกในกลุ่มทุกคนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม
- 6) สมาชิกของกลุ่มจะเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ลักษณะบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มและมีการติดต่อสังสรรค์เพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ
- 7) กลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้า ให้กลุ่มคงอยู่และพัฒนาไปเรื่อยๆ

วิจิตร อวระกุล (2546: 63) ได้ให้ความเห็นว่าอาการที่แสดงให้เห็นว่า คนมีขวัญดี จะมีลักษณะดังนี้

- 1) การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานแจ่มใส ร่าเริง
- 2) การดำเนินงาน ราบรื่น เรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การทำงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูง เชื่อถือได้
- 3) การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ตั้งใจและสนใจงาน

4) สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นไป

5) การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ

6) สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉิน เร่งด่วน

7) ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากในหน้าที่ด้วยความภูมิใจเต็มใจ

8) แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุข

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2541: 12) ได้ให้แนวทางในการพิจารณาลักษณะขวัญของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรดังนี้ ลักษณะที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญดี สามารถสังเกตได้จากบรรยากาศในหน่วยงาน ร่าเริง แจ่มใส งานดำเนินไปด้วยความถูกต้องเชื่อถือได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจหรือสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ให้โอกาสเสนอแนะ หรือวิพากษ์วิจารณ์งานด้วยความบริสุทธิ์ใจ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรีบด่วน แม้จะมีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขคืออยู่เช่นเคย

สุวณี ศิริธะ (2545: 28) สรุปได้ว่า องค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญที่ดีจะมีความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

คนัย กัลยาราช (2552: 29) สรุปว่า ลักษณะที่ชี้ให้เห็น สภาพขวัญในการปฏิบัติงานและวิธีวัดผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีขวัญดี จะมีลักษณะร่าเริง แจ่มใส งานดำเนินไปด้วยความถูกต้อง เชื่อถือได้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจหรือสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ให้โอกาสทำงานอย่างมีความสุขวิพากษ์วิจารณ์งานด้วยความบริสุทธิ์ใจ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรีบด่วน แม้จะมีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขคืออยู่เช่นเคยขณะเดียวกันหากขวัญของผู้ปฏิบัติงานไม่ดี การทำงานก็จะมีลักษณะที่ตรงกันข้าม

สรุปได้ว่า บุคคลในองค์กรเมื่อมีขวัญดีจะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีไปด้วย ทำให้สภาพการทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ร่าเริง สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในองค์กร ด้วยการแสดงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยินดีให้ความ

ร่วมมือกับองค์กร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ นำไปสู่คุณภาพและประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้น

2.2 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญไม่ดี

ขวัญของบุคลากรในองค์กร ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ หากผู้บริการขาดความเอาใจใส่สนใจ หรือไม่เห็นความสำคัญต่อสภาพของขวัญองค์กรแล้วการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ก็จะมีลักษณะไม่ค่อยตั้งใจในการทำงาน จะทำให้ปริมาณคุณภาพและประสิทธิภาพของงานต่ำ

จิตกร อาวะกุล (2533: 263) ได้ให้ความเห็นว่าอาการที่แสดงให้เห็นว่า คนมีขวัญไม่ดีจะมีลักษณะดังนี้

- 1) มีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่างๆ ได้ง่าย แม้มีเหตุการณ์เล็กๆ น้อยๆ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องใหญ่โต มีข่าวลือและการซุบซิบ นินทาว่าร้ายกันมาก
- 2) มีบรรยากาศซบเซา เศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยรื่นเริงแจ่มใส มักแสดงอาการมินา บึ้งตึงเฉื่อยชา เงื่องหงอยในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ
- 3) มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำมาก
- 4) การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติ
- 5) มีการลาออก หรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ
- 6) ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยากระทบกระทั่งกันในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน
- 7) ผู้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมย เย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยง ไม่พบปะหรือเดินสวนกัน ไม่ค่อยอยากมองเห็นเมื่อพุดกัน การพูดคุยแบบถามคำตอบคำ
- 8) แสดงอาการแข็งกร้าว กระด้างกระเดื่อง ไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง
- 9) แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน
- 10) มักแสดงประหนึ่งว่าทำงาน และมีงานยุ่งตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที งานเสร็จช้าเดินไปเดินมา ไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง
- 11) มีการร้องทุกข์ บัตรสนเท่ห์มากผิดปกติ
- 12) บุคคลมักแสดงออกทางอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องหุุมหุยม

อารี เพชรสุด (2530: 50) ได้กล่าวถึงได้กล่าวถึงอาการต่างๆ ของบุคคลในองค์กรที่แสดงให้เห็นว่ามีขวัญไม่ดี มีดังนี้

1) กลุ่มมักจะรวมกันแบบหลวมๆ ไม่มีบูรณาการ และพร้อมที่จะแตกแยกออกเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย

2) ภายในกลุ่มมักจะมีการทะเลาะเบาะแว้งกัน อันเนื่องมาจากขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดจากการวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นการทำลาย

3) เมื่อกลุ่มเผชิญปัญหาความขัดแย้งหรือมีความกังวล กลุ่มก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้

4) ในบรรดาสมาชิกในกลุ่มก็ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่มีความรู้สึกเป็นมิตรระหว่างกัน ดังนั้นก็เป็นการยากที่กลุ่มจะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อความคงอยู่ของกลุ่มได้

5) กลุ่มจะขาดความรู้สึกมีส่วนร่วมในเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนก็อาจมีเป้าหมายและค่านิยมแตกต่างไปจากกลุ่มได้ ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกลุ่ม

6) สมาชิกในกลุ่มขาดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันภายในกลุ่ม

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2541: 12) ได้ให้แนวทางในการพิจารณาลักษณะที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญไม่ดีนั้นสามารถสังเกตได้จาก การลาออกจากงานหรือการแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นด้วยความสมัครใจในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การลา การขาดงาน เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ โดยเฉพาะขณะที่มีปริมาณงานซึ่งจะต้องทำอย่างรีบด่วน เกิดความผิดพลาดหรือความบกพร่องในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ สมาชิกในหน่วยงานขาดความสามัคคีต่อกัน มีการทะเลาะวิวาทเกิดขึ้นบ่อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น ขาดความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานเดินไปเดินมาคล้ายกับว่าทำงานอยู่ตลอดเวลาแต่ผลงานไม่ก้าวหน้า

สมปอง ลวรรณวงศ์ (2544: 14) ได้กล่าวว่าลักษณะของขวัญที่ไม่ดีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมให้เห็น พอสรุปได้ดังนี้

- 1) อารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด
- 2) ลางาน ขาดงาน มาทำงานสายบ่อยครั้ง
- 3) ต่อต้านเจ้านาย มีการวิพากษ์วิจารณ์ กระจายกระเดื่อง มีบัตรสนเท่ห์มาก
- 4) ขอย้ายโรงเรียนหรือลาออกจากงาน
- 5) ทำงานผิดพลาด ไม่ใส่ใจงานที่ได้มอบหมายให้ในการทำงาน สนใจแต่ผลประโยชน์
- 6) ทำงานในหน้าที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

สุวณิ ตีระณะ (2545: 28) สรุปได้ว่า องค์การที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญไม่ดีจะขาดความรักความสามัคคี ขาดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ขาดความกระตือรือร้น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จะเกิดการแตกแยกในหมู่คณะอันที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ต่อขวัญของคนทำงานเป็นพิเศษ ควรจะมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพราะขวัญเป็นเสมือนแกนกลางของปัจจัย บุคคลผู้ที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์การนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์การภาครัฐบาลหรือภาคเอกชน

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ลักษณะขององค์การที่บุคคลมีขวัญในการทำงานไม่ดีมักจะแสดงออกในการทำงาน เช่น มุ่งกลางานบ่อยๆ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานบุคคลมักจะทำงานผิดพลาดบ่อยๆ มีความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการไม่เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การแสดงออกเช่นนี้ถือว่าบุคคลมีขวัญไม่ดีในการทำงาน

3. ปัจจัยการศึกษาขวัญกำลังใจ

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการศึกษาขวัญกำลังใจจะได้กล่าวครอบคลุมใน 2 หัวข้อได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานกับการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานนั้นก็อาจเปรียบได้กับสุขภาพร่างกายของมนุษย์เรา ที่อาจมีสภาพอ่อนแอลงในคราวหนึ่งหรืออาจแข็งแรงขึ้นได้เช่นกัน ดังนั้นเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างเป็นปกติสุขจึงควรบริหารร่างกายและตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

บุษรา คุปต์วินทุ (2535: 113-114) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 ประการ คือ

- 1) ตั๋วงาน งานจะเป็นองค์ประกอบตัวแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ
- 2) เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าจ้างเป็นเงินหรืออย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ
- 3) การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณา
- 4) การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

5) ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

6) สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน

7) การบังคับบัญชาเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่มาทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

8) เพื่อนร่วมงาน ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีผลต่อการทำงาน

9) องค์กรหรือการบริหารงาน นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายใน องค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้

เดวิส(Keith Davis,1962 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์,2535: 163) ได้ระบุองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งขวัญของบุคคลไว้ดังนี้

1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงานย่อมมีผลต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กร

2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ถ้าบุคคลใดทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ตนเองไม่พึงพอใจ

3) ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดียิ่งเป็นแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมั่นใจและมีขวัญดี

5) สภาพของการทำงาน ควรมีสภาพที่ถูกต้องลักษณะคือ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกแสงสว่างเพียงพอและมีเครื่องมื่ออุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถปฏิบัติงานได้

เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B.Flippo, 1962: 417 อ้างถึงในอารี สวรรค์วานี, 2522: 38) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ทราบถึงขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) เงินเดือน รายได้ที่ได้รับ

2) ความมั่นคงในงาน

3) สภาพในการทำงาน

- 4) ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ
- 5) รูปแบบของการบังคับบัญชา
- 6) โอกาสของความก้าวหน้า
- 7) ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน
- 8) สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ
- 9) สถานภาพทางสังคม
- 10) คุณค่าของงานที่ทำ

อี เอฟ แอล เบรช (E.F.L. Brech, 1966: 508-516 อ้างถึงใน ชาญชัย ชอบธรรม สกฤต, 2529: 10) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงานได้แก่สิ่งต่อไปนี้

- 1) การมีความรู้สึกมั่นคงในงาน
- 2) รายได้ดีพอเพียงในการใช้จ่ายของครอบครัว ความจำเป็น
- 3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 4) การได้รับความยุติธรรม
- 5) สถานภาพในการทำงานและความยอมรับจากบุคคลอื่น
- 6) บุคคลในองค์กรสามารถรับรู้เรื่องราวต่างๆ ในหน่วยงานได้ มีการสื่อสาร

และความร่วมมืออันดีต่อกันในองค์กร

- 7) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
- 8) ความก้าวหน้าของการปฏิบัติหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น
- 9) ความภาคภูมิใจต่องานและหน่วยงาน
- 10) การนิเทศแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชา
- 11) การแสดงความคิดเห็นปรึกษาหารือร่วมกัน

โอวาร์ด (Ovard, 1966 อ้างถึงใน ชัยพฤกษ์ หะยี, 2541: 16) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่ามี 2 ปัจจัยใหญ่คือ

1) ปัจจัยด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรมและการพยาบาล ระเบียบวาระการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ การบริหาร และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2) ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์อันเป็นวิธีการจัดงาน แผนใหม่ตามแนวมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจและเอาใจใส่เป็นพิเศษ ครูอาจารย์มีความรู้สึกในความสำเร็จของตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 164) ได้สรุปปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการทำงานคือ

- 1) การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจดีต่อกัน
- 2) ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม
- 3) การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
- 5) ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
- 6) สภาพการทำงาน
- 7) ความศรัทธาในหัวหน้างาน
- 8) วิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน
- 9) ความพึงพอใจในการทำงาน

วิจิตร อาวะกุล (2542: 225) กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญดีมี 6 ประการ คือ

- 1) ภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำ
- 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ของเจ้าหน้าที่
- 3) ความศรัทธาและเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อวัตถุประสงค์นโยบายของ

องค์การ

- 4) ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้บำเหน็จความดีความชอบ ตำแหน่งหน้าที่
- 5) สุขภาพทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน แข็งแรงพอที่จะทำ

หน้าที่ของตนเอง

- 6) สภาพการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน

วิชัย แหวนเพชร (2543: 13) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ไว้ ดังนี้

- 1) องค์การ
- 2) สิ่งที่พนักงานทำทั้งในและนอกเหนือจากงาน
- 3) ธรรมชาติของงาน
- 4) เพื่อนร่วมงาน
- 5) ผู้บังคับบัญชา
- 6) ความคิดเกี่ยวกับตนเอง
- 7) ความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนอง

สมปอง ลววรรณวงศ์ (2544: 12) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา มีดังนี้

- 1) ปัจจัยที่ช่วยธำรงรักษาคณให้ทำงานอยู่ในองค์กรนั้น คือ
 - (1) นโยบายและการบริหารงาน
 - (2) การบังคับบัญชา
 - (3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 - (4) เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ
 - (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) ปัจจัยเป็นตัวกระตุ้น ซึ่งจะนำมาใช้ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น คือ
 - (1) ความสำเร็จของงาน
 - (2) การยกย่องและการยอมรับนับถือ
 - (3) ความก้าวหน้า
 - (4) ลักษณะของงาน
 - (5) ความรับผิดชอบ

นอกจากนั้นแล้ว Halloran (อ้างถึงใน อาคม วัชโรตง, 2547: 121) ก็ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้เช่นเดียวกัน ได้แก่

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง
- 3) การปกครองบังคับบัญชา
- 4) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร
- 5) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
- 6) บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน
- 7) ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรทุกคน
- 8) บุคลากรได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
- 9) บุคลากรมีความรัก สามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและทำงานเป็นทีม
- 10) บุคลากรมีความสุขและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ
- 11) องค์กรจัดระบบสวัสดิการที่ดี
- 12) การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 13) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม
- 14) ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่

- 15) ผู้บริหารเห็นคุณค่าการทำงานของบุคลากร
- 16) บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 17) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- 18) มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานพอเพียง

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 232) กล่าวโดยสรุปว่า ขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1) ตัวผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชามาก ความเป็นผู้นำ การกล้าตัดสินใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความเที่ยงธรรม การเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ดี รู้จักรักษาเป้าหมายและรู้จักไกล่เกลี่ย มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังจากผู้บริหาร คือ

- (1) การจัดสภาพการทำงานที่ดีเกี่ยวกับอาคาร อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก

ความสะดวก

- (2) การสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและการทำชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับให้กับ

หน่วยงาน

- (3) การสร้างสภาพการดำรงชีวิตที่ดี สวัสดิการสิ่งตอบแทน

- (4) วิธีการบริหารบุคคลที่ดี เช่น การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การสนับสนุน

ให้ก้าวหน้า ความดี ความชอบ และการใช้งาน

- (5) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

- (6) การปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และให้ความเสมอภาค

- (7) การที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง

- 2) การได้รับสนองความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

- (1) ความมั่นคงปลอดภัย (ทางด้านการเงินและอารมณ์)

- (2) การยอมรับนับถือ

- (3) การเกิดความพึงพอใจในงาน

- (4) การได้รับการยกย่องนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่าคุณ

เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำความสำเร็จให้กับหน่วยงาน

- 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

- (1) ความรู้สึกที่มีส่วนร่วมในการทำงานสำเร็จร่วมกัน

- (2) การได้รับการกระตุ้นท้าทายร่วมกัน

- (3) การได้รับการสื่อสารทั่วถึงกันและชัดเจน

เดซซัย สรรพรชัยพงษ์ (2547: 17) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัยสำคัญ คือ

1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน ได้แก่ ความเชื่อมั่นศรัทธาและภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือหรือสถานภาพในสังคม สุขภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความพร้อมของอุปกรณ์และสถานที่ สภาพทั่วไปของการทำงาน คุณค่าของงาน ความเห็นพ้องต้องกันของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดของหน่วยงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและประสิทธิภาพของการสื่อสารในองค์กร สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน วิธีการบริหารงานรวมทั้งระบบการวัดผลสำเร็จ บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

คณัช กัลยาราช (2552: 26) ได้สรุปว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน โดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทักษะที่มีต่อองค์กร ทักษะที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชาแบบคำนึงถึงพนักงาน ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน การปฏิบัติตนต่อบุคคลในองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร ความพอใจในเงินเดือน ทักษะที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางการภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

เดอแซล (Dersal, 1968 อ้างถึงใน ชุมพล พงษากลาง, 2548: 16) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) เงินเดือน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา คือการได้รับความเป็นธรรมและสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้
- 5) สภาพการทำงาน
- 6) ความสำเร็จในการทำงาน
- 7) การยอมรับของสังคม
- 8) ลักษณะของงาน
- 9) ความรับผิดชอบ
- 10) โอกาสก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นใน

หน่วยงาน การได้รับการศึกษาต่อ การอบรมศึกษาดูงาน

สรุปได้ว่า จากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่กล่าวไว้ข้างต้น เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ฯลฯ ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูตามกรอบแนวคิดทางการศึกษาทั้ง 6 ด้านดังนี้ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกประทับใจดีชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจและวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สมยศ นาวิกาน(2540: 95-110) ได้พูดถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ไว้ว่า คนมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในลักษณะที่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถช่วยตนเองได้ตั้งแต่ต้นจนจบ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2532: 113) กล่าวถึง การบริหารงานขององค์การที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ จะต้องพยายามให้คนในองค์การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การวินิจฉัยและการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารขององค์การนั้น ทั้งนี้การบริหารงานโดยคณะบุคคลจะมีจุดเด่นที่สำคัญคือ ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น การยอมรับในผลงานสูงขึ้น การประสานงานดีขึ้นและการกระจายอำนาจมีมากขึ้น ชารี มณีศรี(2521: 160) มีความเห็นว่า การทำงานในสังคมประชาธิปไตยนั้น จะสำเร็จได้ผลดีจะต้องมาจากความคิดเห็นและการร่วมมือกันปฏิบัติงานของบุคคลหลายฝ่าย สมยศ นาวิกาน(2540: 434-435) ได้กล่าวถึง ปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลมีขวัญกำลังใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้า เงิน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารจึงเป็นปัจจัยในการสร้างขวัญกำลังใจ เพราะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเกิดความรู้สึกศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(2538: 570) กล่าวถึงการได้มีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานและการประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่บุคคลที่ส่วนรับผิดชอบในการกำหนดว่าเป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เสียสละและรับผิดชอบมากขึ้น

โดยสรุป ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของ

องค์การเป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรสูงขึ้น เต็มใจที่จะทำงาน เสียสละและรับผิดชอบ งานสูงขึ้นและเป็นที่เข้าใจว่าครูของ โรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ก็เช่นเดียวกันย่อมมีความประสงค์ที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ โรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ การที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเพื่อจะได้พัฒนาโรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.1.2 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน มนัส นกเมือง, 2554: 39) กล่าวว่า เมื่อมีความต้องการทางร่างกายของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุอาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ ความต้องการความปลอดภัยหมายความว่ารวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดและขอบเขตพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมในองค์การปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้าง ถ้าคนเราทำงานด้วยความห่วงใยอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำต่อไปย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์การ หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จะจัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออกควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อท่าที ขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

สรุปแล้วผู้ที่ทำงานในองค์การทุกคนต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ครูโรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ก็เช่นเดียวกัน ถ้าเขารู้สึกว่ามีความมั่นคงปลอดภัยเขาก็จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 ความรู้สึกผิดชอบ (Responsibility) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968 อ้างถึงใน มนัส นกเมือง, 2554: 40) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะการทำงานที่เป็นข้อผูกพันของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ให้กระทำจนเกินความพอใจ จำนวน ประสงค์ (2525: 114) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้ 2 ประการ ประการที่ 1 ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา และการบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประการที่ 2 ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาและบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองให้อยู่ในระดับที่สูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้ หวน พันธุพันธ์ (2528: 134) ได้ให้ความหมายว่าความรับผิดชอบ คือ การที่บุคคลรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้องก็ตาม รวมทั้งยินดีในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด สำหรับ ธงชัย สันติวงษ์ (2542:

278-279) กล่าวถึง ความรับผิดชอบว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นว่า จุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือข้อผูกพัน (Obligation) นั่นเอง ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Superior and Subordinate Relationship) ในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจสิทธิที่จะสั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำการตามสั่งได้และในขณะที่เดียวกันฝ่ายผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ยอมปฏิบัติตามหรือบริการในด้านกำลังความคิดตามคำสั่งซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กรและผู้บังคับบัญชาก็จะได้ผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2533: 231) เสนอว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยผลงานนั้นจะต้องมีข้อจำกัดว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้ ตัวอย่างเช่น เสมียนพนักงานควรสามารถที่จะเก็บเอกสาร ได้อย่างมีระเบียบและความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกถึงความเกี่ยวข้องของตนเองตามบทบาทหน้าที่ของตน การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความตั้งใจให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำงานด้วยความเสียสละและเต็มใจ

3.1.4 ความรู้ลึกประสพสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสพผลสำเร็จอย่างดี สมยศ นาวิการ (2540: 95-110) ได้พูดถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริช เบอร์กไว้ว่า เฮอริชเบอร์กได้ศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเกิดจากที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน การดำเนินการจงใจให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532: 9) ได้เสนอแนะว่า ประการแรก หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลได้กำหนดเป้าหมายของตนเอง ประการที่สองควรมอบความรับผิดชอบให้แก่บุคคลในอันที่จะดำเนินงานให้สำเร็จ หัวหน้างานควรเป็นเพียงที่ปรึกษาและตรวจสอบดูแลเฉพาะที่เห็นว่าเป็นปัญหาเท่านั้น ประการที่สาม ควรให้บุคคลทราบถึงผลงานของเขาเองว่าบรรลุวัตถุประสงค์แค่ไหนและควรปรับปรุงอย่างไรและประการสุดท้าย ควรให้บุคคลทำงานโดยบรรลุผลสำเร็จเป็นลำดับขั้น โดยการวางแผนและจัดลำดับงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลพร้อม ๆ กับที่หน่วยงานได้ผลงานตามเป้าหมายด้วย มาส์โลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน มนต์ นกเมือง, 2554: 41) พบว่า ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Needs for Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่ทุกคนอยากจะทำ

ได้และอยากจะเป็น เพราะความสำเร็จเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดี ความชอบ อันจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1992 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538: 569) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความสำเร็จ จะต้องประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ คือ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักคิด พุด และปฏิบัติเหมือนกับบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างสูง ต้องกระตุ้นให้บุคคลรู้จักการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ให้สูง โดยมีแผนการปฏิบัติงานที่รอบคอบและสามารถปฏิบัติงานได้ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักตัวเองในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถและต้องสร้างกลุ่มทำงานให้บุคคลซึ่งมีความสามารถหลากหลายมาอยู่ร่วมกัน ชงชัย สันติวงษ์ (2542: 292) กล่าวถึง คนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง โดยมากมักจะตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเองและประสงค์ความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์จากการทำงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 142) กล่าวถึง ความสำเร็จของงานที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลสำเร็จของงานอาจพิจารณาได้เป็นสองด้าน คือ ด้านหนึ่งนั้นเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หมายถึง ผลงานที่ได้ปฏิบัติสำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว ส่วนอีกด้านหนึ่งนั้น หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับรางวัล การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนหรือการได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ในส่วนของความสัมพันธ์กับขวัญ ในการปฏิบัติงานนี้ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530: 60-62) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ขวัญในการทำงานของครูในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง

โดยสรุป การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน

3.1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน หมายถึง รู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ พิณ คงพูน (2529: 33) และกิติมา ปรีดีดีล (2542: 321-333) กล่าวว่า ความสำเร็จที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการและได้สรุปว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะแสดงออกให้เห็นโดยมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ขอมเสียสละเวลา ความสุขส่วนตัวเพื่อนำมาโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้องให้มีความสามัคคี

เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ตลอดจนไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับบลูม และ เนย์เลอร์ (Blum & Naylor, 1968 อ้างถึงในมนัส นกเมือง, 2554: 42) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงาน คือทัศนคติทั่วไป ซึ่งเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่สามด้าน คือ ด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะด้าน ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล และความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งโยเดอร์ (Yoder, 1953: 445) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของทัศนคติของคนงานคนใดคนหนึ่งซึ่งมีต่องานเขา ซึ่งไพบูลย์ วิสัยจร (2538:18) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนงานที่ผ่านมา หากบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่เขาพึงพอใจ ย่อมจะทำให้เขาสร้างผลงานได้มากและมีคุณภาพดีกว่าที่เขาปฏิบัติงานด้วยความไม่พึงพอใจ ส่วน กิเชลลิ และ บราว (Ghiselli & Brow, 1995: 430) ได้กล่าวว่า การทำงานสะดวกสบายตรงกับความรู้ความสามารถจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับ ไมเออร์ (Myers, 1955: 124) เสนอแนวคิดว่าการจูงใจเพื่อให้อุบลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น งานต้องมีความสัมพันธ์กับความต้องการส่วนตัว งานนั้นต้องวางแผนและวัดผลสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้อุบลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการปฏิบัติงานด้วย ตลอดจนงานต้องท้าทายและสามารถสำเร็จได้ คูเปอร์ (Cooper, 1985: 31-33) ได้กล่าวถึง ความต้องการในการทำงานที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่เขาสนใจมีอุปสรรคการทำงานที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุญทัน ดอกไธสง (2539: 98) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น คือ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน

โดยสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โรงเรียน หากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นก็จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3.1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไพบูลย์ วิสัยจร (2538: 6) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีในหมู่คณะผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างดี ทั้งในระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่ง สมพงษ์ เกษม

ลิน (2523: 342-358) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาจากลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพและนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือคนเกียจคร้านคอยจู้จี้จั่วไซ คอยจับผิด ลงโทษแต่เห็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้องหาทางจงใจให้เกิดขวัญในการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง และนิภา แก้วศรีงาม (2532: 217) กล่าวว่า ใ้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะ ชี้แจงและปรึกษาในการปฏิบัติงาน ส่วน ระวีวรรณ เสวตามรโพธิ์วัง(2533: 22) ได้อธิบายว่า บุคคลในองค์การจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นมีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุมดูแล การจงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะประสบผลสำเร็จได้จะต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ และกรม สามีศึกษา (2526: 82)อ้างถึงใน ระวีวรรณ เสวตามรโพธิ์วัง,2533: 22) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเข้ากับผู้อื่นได้ เช่น เพื่อแผ่ความรักและรักษาผลได้ผลเสียของคนอื่น มีความเป็นมิตรแท้เสมอ ทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี ซึ่ง อุทัย หิรัญโต (2531: 162) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องมีขวัญดี และถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรื่ออำนาจ ขาดความสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์(2542: 26) กล่าวว่า โดยที่คนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจโดยธรรมชาติ มีความพอใจและมีความต้องการด้านสังคม ตลอดจนความต้องการด้านจิตใจและอื่นๆ ทำให้คนต้องแสวงหาสิ่งเหล่านี้จากเพื่อนร่วมงานหรือภายในสังคมมนุษย์ด้วยกัน กล่าวคือ พร้อมๆ กับความสำคัญที่จะทำงานเพื่อการดำรงชีวิตนั้น การทำงานของคนในแง่ของ สุขกาย สบายใจ การมีมิตรสังคม มีการเอื้อเพื่อเกื้อหนุนทางจิตใจ รวมทั้งการยกย่องสรรเสริญมีความภาคภูมิใจ ก็เป็นสิ่งที่ต้องมีควบคู่กันไป

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานจะทำให้เกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้นจะต้องมีความจริงใจต่อกันมีการร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการต่างๆ รับประทานอาหารเห็นซึ่งกันและกันและให้ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันในยามทุกข์ยาก มีการติดต่อสัมพันธ์และมีการแบ่งงานกันถูกต้องไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง สำหรับครูโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ก็เช่นเดียวกัน ถ้าแต่ละคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้ว ก็สามารถทำให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีขวัญตลอดจนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่

3.2 การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารบุคคลเพื่อบำรุงรักษาซึ่งทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยองค์กรจะพยายามสร้างสิ่งจูงใจให้แก่บุคคล เพื่อให้เขาอยู่ร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุดและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรหมั่นตรวจตราขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารพึงเสริมสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะขวัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท

1) การเสริมสร้างขวัญโดยระบบราชการ คือการสร้างสิ่งจูงใจโดยระบบราชการ เพื่อดึงดูดให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ารับราชการ และดึงดูดใจให้บุคคลที่มีความสามารถอยู่ในระบบราชการได้นานๆ ระบบสิ่งจูงใจในลักษณะนี้คือ

(1) ระบบเงินเดือน เป็นสิ่งจูงใจอันดับแรกขององค์กรระบบเงินเดือนตามปกติจะกำหนดไว้ในอัตราที่เพียงพอแก่การครองชีพและมีการกำหนดขึ้นเงินเดือนให้สามารถเลื่อนสูงขึ้นไปได้ในระดับสูงพอสมควร

(2) ระบบสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล นอกจากเงินเดือนแล้ว ระบบราชการได้กำหนดให้มีค่าตอบแทนในลักษณะอื่นอีกหลายประการ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของข้าราชการและให้หลักประกันความมั่นคงของข้าราชการทุกๆ ประเภท ระบบสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลมีหลายอย่าง เช่น ค่าเช่าบ้านและบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือบุตรและสวัสดิการอื่นๆ

(3) ระบบตำแหน่ง สามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจได้อีกประการหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูในปัจจุบันนี้ ได้มีความพยายามที่จะกำหนดระบบตำแหน่งให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งของตนให้สูงขึ้นได้

(4) ระบบความก้าวหน้า ระบบราชการให้ความก้าวหน้าแก่ข้าราชการหลายประการนับว่าเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง เช่น การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ โดยให้ได้รับเงินเดือนเต็ม การได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวางทั้งในลักษณะการฝึกอบรม ศึกษานหรือการร่วมประชุมสัมมนาในประเทศและต่างประเทศ การเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ ซึ่งทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าสูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนทำให้มีเงินเดือนสูงขึ้น

(5) ระบบความมั่นคง ระบบราชการให้ความมั่นคงแก่ข้าราชการหลายประการ เช่น การให้หลักประกันด้านรายได้แก่ข้าราชการ โดยให้มีรายได้แน่นอนไม่มีการออกจากงานเมื่อขยับเลิกลูกหน่วยงานนอกจากนั้นยังให้หลักประกันสำหรับอนาคตว่าจะมีโอกาสได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามตำแหน่งแน่นอน

(6) ระบบบำเหน็จความชอบ จะเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการมีหลายประการ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนชั้นยศ การให้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การให้ได้รับ เหรียญคุณวุฒิมาลา เข็มศิลปวิทยา การให้บำเหน็จบำนาญการให้เงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ การประกาศเกียรติคุณ การให้บำเหน็จความชอบอื่นๆ

(7) ระบบจูงใจอื่นๆ อาจจะมีเป็น 2 ลักษณะ คือ ระบบจูงใจในลักษณะต่างๆ เช่น การประกันชีวิต ค่าตรวจสุขภาพประจำปีและระบบจูงใจในลักษณะระบบบริหารหรือนโยบายต่างๆ ที่ส่งเสริมขวัญและการจูงใจ

2) การเสริมสร้างขวัญโดยผู้บริหารหน่วยงาน เป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะผู้บริหารนั้นมีบทบาทในการเสริมสร้างขวัญโดยตรง ในทางปฏิบัติจึงเน้นในส่วนของผู้บริหารกันมาก สำหรับการเสริมสร้างขวัญโดยผู้บริหารนั้น ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายประการคือ

(1) การเสริมสร้างขวัญโดยกระบวนการบริหารวิธีนี้เป็นวิธีที่ผู้บริหารดำเนินการในชีวิตประจำวันตามปกติโดยคำนึงหลักประสิทธิภาพในการบริหารที่นอกจากจะมุ่งให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย และมีความประหยัดแล้วจะต้องมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจด้วย

(2) การบริหารที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ พร้อมกับองค์การได้รับผลงานตามเป้าหมายและมีความประหยัดสูงสุดนี้ เป็นสุดยอดของเทคนิคในการบริหารในปัจจุบันนี้ การดำเนินการของผู้บริหารดังกล่าวจะต้องดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ คือ ใช้เทคนิคการมอบหมายงาน ใช้เทคนิคในการวางแผนงาน ใช้เทคนิคการสร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือเทคนิคการสร้างทีมงาน ใช้เทคนิคการติดตามผลงาน การแก้ปัญหาและการประเมินผลงาน

3) การเสริมสร้างขวัญ โดยเทคนิคการบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างขวัญวิธีนี้เป็นวิธีที่ดำเนินการโดยบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลหรือตามข้อเสนอแนะของบุคลากร เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ถือว่าการเสริมสร้างขวัญบุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล

พณีส หันนาคินท์ (2542: 89) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญในการทำงานไว้ว่า การสร้างขวัญในการทำงานนั้นมีหลักสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1) การหาทางสร้างความพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตนอันมีวิธีการต่างๆ คือ

(1) การสร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เข้าใจและให้ความร่วมมือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่ดำเนินงานนั้นให้ลุล่วงไป

(2) การช่วยให้บุคลากรได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าในงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล

(3) การได้รับความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นเดียวกับความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การได้รับความเชื่อถือจากคนอื่นเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของคนเช่นเดียวกัน

(4) ความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะนั้น เป็นความต้องการอันสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์

(5) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นอยู่ของคน หากปรากฏว่าถึงแม้จะใช้จ่ายค่าความกระหมัดกระหม่อมอย่างเต็มที่แล้ว เงินเดือนก็ยังไม่พอใช้จ่ายก็เป็นเรื่องที่จะต้องคิดนรนเพื่อรับภาระทางเศรษฐกิจของตนเองต่อไป ผู้บังคับบัญชาควรหาทางส่งเสริมให้บุคลากรมีงานทำในยามว่าง เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและพยายามจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เท่าที่จะทำได้

(6) ปัญหาเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรจะแสดงน้ำใจและความเมตตาปราณีอันเป็นคุณธรรมที่ผู้ใหญ่จะพึงมีต่อผู้น้อยในขอบเขตอันสมควร

(7) การจัดที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรจัดสถานที่ทำงานจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เท่าที่จะเป็นไปได้

2) ภาวะความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาเชื่อถือในความเป็นผู้นำและความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับในวงการและในสังคมท้องถิ่นนั้นๆ ในเรื่องนี้มีข้อพิจารณา คือ

(1) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่รอบรู้ในเทคนิคของงานที่ทำอย่างแท้จริง การสั่งงานหรือการทำงานของผู้บังคับบัญชามีความผิดพลาดน้อยที่สุด

(2) ผู้บังคับบัญชาต้องไม่ปกครองแบบสร้างกำแพงเพื่อความสะดวกในการปกครองบังคับบัญชา

(3) ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงตัวให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีน้ำใจในการทำงาน รักงาน อุทิศเวลา และความเหนื่อยยากเพื่องาน

(4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้รู้จักรับผิดชอบในการบริหารงานของหน่วยงาน รับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงานนั้นและยกคุณความดีให้แก่กลุ่มหรือคณะที่ร่วมงาน

วิจิตร อวาทกุล (2533: 269-270) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) การจัดให้เงินเดือน ค่าจ้างแรงงานให้เป็นธรรม
- 2) การจัดสวัสดิการ หมายถึง การจัดสิ่งที่ยุทธศาสตร์ความทุกข์ยาก ลำบากเดือดร้อนในการทำงาน ให้ผู้ทำงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานตามอัตภาพ
- 3) การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้น เช่น ให้เขามีโอกาสพูด รับฟังเขาบ้าง ให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานหรือช่วยในการตัดสินใจมากขึ้น
- 4) เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างทัดเทียมกัน ได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน (Equal pay for equal work) มีมาตรการในการวัดผลความสำเร็จของงานที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้ (Performance standard)
- 5) การใช้ภาวะความเป็นผู้นำที่ดี โดยให้ได้ผลงานและน้ำใจของผู้ทำงานด้วย
- 6) การจัดให้มีการปรึกษาสำหรับผู้บังคับบัญชา ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก้ปัญหาในการตัดสินใจแก่ผู้บังคับบัญชา
- 7) จัดให้มีการประเมิน สำนวตรวจสอบทัศนคติ สดับรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่
- 8) การจัดให้มีการขจัดปัญหาความทุกข์ร้อน ขอร้องทุกข์ อย่างตรงจุดและที่ต้นเหตุมิใช่ปลายเหตุ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 141-142) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อขวัญของพนักงานต่ำก็มีผลกระทบถึงปัญหาต่างๆ คือ การนัดหยุดงาน การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย จึงจำเป็นต้องสร้างขวัญแก่พนักงาน โดยสามารถดำเนินการได้ดังนี้

- 1) การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนจากสิ่งของตนเองปฏิบัติ โดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไรให้ นอกจากได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุก็ได้รับผลในแง่จิตใจด้วย คือ พนักงานจะรู้สึกถึงความสำคัญที่หน่วยงานนั้นปฏิบัติต่อคนอย่างมีน้ำใจ ให้โอกาสในการแสดงความสามารถ ให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัล อาจเป็นลักษณะที่เป็นโบนัสหรือหุ้นที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน โดยให้พนักงานซื้อหุ้นในราคาถูกลงหรือให้เป็นค่าตอบแทนความสามารถความตั้งใจในการทำงาน

2) การจัดแหล่งนันทนาการ เป็นการจัดการให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ เช่น มีสโมสรเป็นที่เล่นกีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาส เป็นต้น เพื่อลดความซ้ำซากจำเจจากงานประจำ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อน ทำความรู้จักสร้างความคุ้นเคยสนิทสนมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

3) การพบผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานต่างๆ ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้เขาได้มาเยี่ยมชมเยือนพนักงาน โดยให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย จัดงานพบปะสังสรรค์ จัดทำโปสเตอร์คำขวัญต่างๆ ขึ้น เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้เชี่ยวชาญจะเปลี่ยนเป็นครั้งคราว วิธีการเช่นนี้แม้จะเป็นการสร้างขวัญชั่วคราวชั่วคราวแต่ข้อเสนอแบบใดๆ ก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ก็ทำให้เกิดการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริงและอย่างมีความหมายต่อการที่จะประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ก็สามารถช่วยเพิ่มขวัญได้

4) การจัดผู้แนะนำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะการนำการแนะนำแนวมาใช้เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาปัญหาในด้านต่างๆ แก่พนักงานและฝ่ายการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเต็มใจที่จะมีที่ปรึกษาเพื่อไปปรึกษาหารือถึงปัญหาต่างๆ ของพวกเขาได้อย่างอิสระ นอกจากผู้ให้คำปรึกษาจะมีประโยชน์ในฐานะผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการทำงานแล้ว ก็ยังมีค่ามากต่อการพัฒนาการปรับตัวส่วนบุคคลของพนักงานด้วย

5) การเข้าถึงปัญหาของพนักงาน วิธีนี้ใช้กันมาก โดยมักใช้วิธีการพัฒนากลุ่มสัมพันธ์ทั้งนี้ก็เพราะมนุษย์สัมพันธ์สามารถนำมาใช้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มด้วย ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและฝ่ายบริหาร มักขึ้นอยู่กับกลุ่มสัมพันธ์ และความขัดแย้งของพนักงานในองค์กรก็เกิดขึ้นจากปัญหาทางจิตวิทยา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ ในระหว่างการทำงาน

อาคม วัดไชสง (2547: 122) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดจนทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เขาก็จะทำงานด้วยความสุขและด้วยความตั้งใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่ครูและบุคลากรอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นเขาจึงเสนอวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ดังนี้

- 1) เสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 2) ทำให้ครูมีความภูมิใจในอาชีพครู

- 3) ส่งเสริมให้ครุมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการอบรมสัมมนาหรือการศึกษาต่อ
- 4) มอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถแก่ครู รวมทั้งมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ และท้าทายความสามารถแก่ครู
- 5) ผู้บริหารต้องอุทิศตนทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครู
- 6) ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของครูและเห็นความสำคัญของครู
- 7) ทำให้ครุมีความรู้ลึกกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- 8) ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ โดยยึดแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย คือให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- 9) ต้องจัดระบบสวัสดิการให้ดี
- 10) ช่วยเหลือครูแก้ปัญหาทั้งปัญหาส่วนตัวและการงาน

วรรณภา กลับคง (2552: 14) สรุปไว้ว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานทำได้โดยการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจก่อนโยบาย วัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม ให้บำเหน็จรางวัล การมีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ การจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบความจริงต่างๆเกี่ยวกับงานที่ทำ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พักผ่อนบ้างตามสมควร

ขวัญใจ ไลงอก (2554: 30) ได้สรุปวิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความพอใจในการทำงาน คือ

- 1) จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- 2) จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- 3) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน
- 4) ส่งเสริมการทำงานที่เป็นทีม
- 5) จัดหาอุปกรณ์ที่สะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 6) จัดสวัสดิการที่เหมาะสม
- 7) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของคนในหน่วยงาน

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วเบื้องต้นนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากในการดำเนินการ เพราะคนเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร เป็นตัวจักรสำคัญของการพัฒนา การจะทำให้คนมีความสุข มีความพอใจและมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารต้องใช้ทั้ง

ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ในโลกของการทำงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจและภาคธุรกิจ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นพลังขับเคลื่อนการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่หวังและตั้งใจไว้ได้ จนผลงานแสดงออกมาดีและมีคุณภาพนั้น ปัจจัยเรื่องของขวัญในการทำงานนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและเป็นเรื่องสำหรับผู้บริหารการศึกษา ตลอดถึงผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องเร่งพัฒนาให้มีขึ้นอย่างถาวรให้จนได้ โดยเฉพาะในวงการศึกษาในการสร้างเสริมขวัญในการทำงานเป็นภารกิจของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติซึ่งอาจทำได้โดยการให้การยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ทำความดีความชอบ ให้ความมั่นคงในการทำงาน ให้ความเสมอภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เขามีขวัญดีซึ่งจะส่งผลให้เขามีความกระตือรือร้น ความขยันขันแข็ง มุมานะไม่หยุดหย่อน ซึ่งในการที่จะสร้างขวัญควรจัดให้มีการตรวจสอบหรือวัดขวัญเพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขได้ถูกต้อง

4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

4.1 ประวัติและบริบททั่วไป

โรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ตั้งอยู่เลขที่ 444 หมู่ 9 ตำบลนาจักร อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ รหัสไปรษณีย์ 54000 โทรศัพท์ 054-653276-7 โทรสาร 054-653276-7 มีเนื้อที่จำนวน 22 ไร่ 3 งาน 95 ตารางวา บนพื้นที่ธรณีสงฆ์วัดพระบาทมิ่งเมืองวรวิหาร ซึ่งทำสัญญาเช่าระยะเวลา 30 ปี โรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ประกาศจัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2539 เดิมเรียกโรงเรียนศึกษาพิเศษแพร์ เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2546 เป็นโรงเรียนที่เปิดรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา, นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน, นักเรียนพิการซ้อนและนักเรียนออทิสติกตั้งแต่วัยชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประเภทนักเรียนประจำ(กินนอน)และไปกลับในเขตพื้นที่ที่ให้บริการในจังหวัดแพร่ ลำปางและอุตรดิตถ์ ในปีการศึกษา 2557 มีจำนวนห้องเรียนทั้งสิ้น 37 ห้อง มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 392 คน โดยแบ่งเป็นนักเรียนที่บกพร่องทางด้านสติปัญญาจำนวน 278 คน นักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินจำนวน 33 คน นักเรียนออทิสติกจำนวน 52 คนและนักเรียนพิการซ้อนจำนวน 29 คน โดยมีข้าราชการครูจำนวน 28 คน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนจำนวน 29 คน เนื่องจากสภาพบริบทของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเพื่อเด็กพิการหลายๆ ประเภทดังที่กล่าวมาเป็นบริบทที่แตกต่างจากการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปกติ ครูจึงมีบทบาทหลักที่จะเป็นผู้จัดการเรียนการสอนและสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆ ให้แก่นักเรียน ดังนั้นครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนแห่งนี้ต้องยอมรับสภาพของนักเรียน ต้องมีจิตวิญญาณของครูทั้งกายและใจ อุทิศตนและ

เสียสละเวลาเพื่อเด็กนักเรียน ครูจึงมีภาระหน้าที่อันหนักหน่วง นอกจากการจัดการเรียนการสอน ให้เหมาะสมแก่เด็กนักเรียนแต่ละคนแล้ว ครูต้องดูแลนักเรียนที่นอนนอนถือว่าเป็นการปฏิบัติงาน ตลอด 24 ชั่วโมงเพราะเป็นโรงเรียนประจำที่นักเรียนต้องใช้ชีวิตอยู่ภายในโรงเรียนตลอดเวลาโดย ครูจะดูแลนักเรียนดุจบุตรธิดาของตนเองและเป็นทั้งพ่อแม่ที่ต้องดูแลให้ความรัก ความห่วงใย ความอบอุ่นและความเอื้ออาทรแก่นักเรียน เป็นครูประจำหอนอน เป็นครูอนามัยดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัยและการเจ็บป่วยของนักเรียน เป็นครูเวรประจำวันที่มีหน้าที่ต้องคอยดูแลนักเรียนขณะ รับประทานอาหารทั้ง 3 มื้อ การนำนักเรียนเข้าแถวทำกิจกรรมเคารพธงชาติตอนแปดโมงเช้าและ ตอนหกโมงเย็น ดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่เด็กนักเรียนในแต่ละวัน เป็นครูรักษาการณ์ในยามค่ำ ค่ำคืนและครูยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียน ซึ่งครูในโรงเรียนแพร์ ปัญญาภูผ จังหวัดแพร์ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานช่วงอายุระหว่าง 25-50 ปีมีคุณวุฒิการศึกษาด้านการ ศึกษาพิเศษ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษและ สิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับครูโรงเรียนแพร์ปัญญาภูผ จังหวัดแพร์ คือ การมีจิตใจโอบอ้อมอารี ให้แก่เด็กนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

4.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียน

โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน ได้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของโรงเรียน โดยความร่วมมือจากบุคลากรของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ยึดการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคม พัฒนากระบวนการ เรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลายในการจัดการเรียนการสอน นำ เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน ได้พัฒนาความสามารถตามศักยภาพของตน ดังปรัชญาที่ว่า “มนุษย์สามารถพัฒนาได้” ในการ จัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ได้ตระหนักถึงความสามารถ ความบกพร่องและความต้องการที่ แตกต่างกันของนักเรียนแต่ละกลุ่ม จึงได้แบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งได้คัดแยกออกเป็นสอง กลุ่มย่อยตามระดับความสามารถ คือ กลุ่มเรียนได้ (Educable) และกลุ่มฝึกได้ (Trainable) โดยใน ระดับอนุบาลจะจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งดำเนินการตาม แนวทางของหลักสูตรการศึกษาประถมวัยพุทธศักราช 2557 ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จะใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งดำเนินการตามแนวทางของ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2557 และนักเรียนเหล่านี้จะได้รับการฟื้นฟูส่งเสริม

สมรรถภาพตามความจำเป็น อาทิ ภายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด การฝึกและการแก้ไขการพูดหรือส่งต่อเพื่อเรียนรู้ร่วมกันขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program) โดยมุ่งให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคมมากเกินไป และมีทักษะในการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณและการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง

กลุ่มที่สอง นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มบกพร่องทางการได้ยินซึ่งดำเนินการสอนโดยใช้ระบบรวม (Total Communication) คือ ฝึกพูด ฝึกฟัง ฝึกอ่าน ฝึกเขียน การใช้ภาษามือ การสะกดนิ้วมือ การใช้โปรแกรม CAI และปรับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนหรือเมื่อมีความพร้อมอาจส่งต่อเพื่อเรียนรู้ร่วม

กลุ่มที่สาม กลุ่มนักเรียนออทิสติก จัดการเรียนการสอนในลักษณะเตรียมความพร้อม โดยใช้หลักสูตรสำหรับบุคคลออทิสติกระยะเริ่มแรกและหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งดำเนินการตามแนวของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2557 เมื่อมีความพร้อมจะส่งเข้าไปเรียนกับกลุ่มที่หนึ่งหรือส่งต่อเพื่อเรียนรู้ร่วม

จากสภาพบริบทของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเพื่อเด็กพิการหลายๆ ประเภท ดังที่กล่าวมาเป็นบริบทที่แตกต่างจากการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปกติ จึงทำให้ครูมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างสูง จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ มีผู้ทำการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านความรู้สึกที่มีส่วนร่วมต่อหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและสวัสดิการต่างๆ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและสวัสดิการต่างๆ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึกที่มีส่วนร่วมต่อหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

3. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ตำแหน่งในหน่วยงาน อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

บุญถนอม แสงหิรัญ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคำสั่งใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ทั้งชายและหญิง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ถ้าพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิทางการศึกษาและศาสนาที่นับถือสรุปได้ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่นับถือศาสนาคาทอลิกและศาสนาอื่นๆ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมปอง ลววรรณวงศ์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเกษียณ โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูเกษียณมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 5 รายการและระดับปานกลาง 5 รายการ ระดับมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบจากการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเกษียณ โดยจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์แล้วปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิสราภรณ์ ศรีพลัง (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า สภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่าครูผู้สอนระดับ 3-4 และระดับ 5-6 มีสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างจากครูผู้สอน ระดับ 7-8 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนระดับ 3-4 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยของสภาพขวัญและกำลังใจ สูงกว่าระดับ 7-8 ทั้งนี้เนื่องจากระดับ 7-8 มีภาระงานสูงกว่าระดับอื่น ๆ

สมควร นันตระกุล (2548: 86-89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน

การบริหาร และด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการ และรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำรงค์ดี เขตวัง (2550: 90-99) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูผู้สอน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 2 มีขวัญและกำลังใจการทำงานมาก คือ มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โรงเรียนมีบรรยากาศและลักษณะแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม คนในชุมชนให้เกียรติในตำแหน่งหน้าที่ การงานของครู ครูมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนปกครองโดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกันเอง ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับครู เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี งานที่ครูปฏิบัติทำทนายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ มีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้ใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ และครูมีความพึงพอใจในอาชีพ

อาวุธ จุมปา (2550: 50-53) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา มีระดับขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุราชการหรืออายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือน มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีรายได้พิเศษ มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากร พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน

มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย การบริหารงานและการบังคับบัญชา มีผลระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

วิเชียร มวลวัตรและคณะ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนในพื้นที่พิเศษ ศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนในพื้นที่พิเศษ ศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกประทับใจอยู่ในระดับสูงเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกประทับใจ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยและด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ตามตัวแปร เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูผู้สอน ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กและครูและผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปีและผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไปไม่แตกต่างกัน

दनัย กัลยาราช (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมแล้วครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจใน

การปฏิบัติงานและเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นครุส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในเรื่อง ความสำเร็จในการทำงาน สภาพภาพและการยอมรับนับถือ ตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงของงานและชีวิตส่วนตัว โดยเกินครึ่งมีขวัญกำลังใจในเรื่อง การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

วรรณภา กลับคง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูมีขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้านคือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำหาย ยกเว้นด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความเจริญเติบโต และการพัฒนาและด้านนโยบายการบริหาร

มนัส เมืองนก (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก คือด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกระบายความสำเร็จ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตาม

เพศโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านความรู้สึกรับผิดชอบความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศซึ่งที่กล่าวมานั้นมีทั้งการศึกษาขวัญของครูในโรงเรียนเอกชน, ขวัญของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ขวัญของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร, ขวัญของครูในโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้, ขวัญของครูในโรงเรียนที่สังกัดเทศบาลและขวัญของครูที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา แต่ยังไม่มีการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูที่สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษางานวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ มีผู้วิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

โก วิน (Gowin, 1982, p. 1367 – A cited in Ghiselli & Brown, 1995, p. 430) ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอิลลินอยส์ตอนใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนตอนใต้ของรัฐอิลลินอยส์ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการโรงเรียนมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

4. ความสัมพันธ์กับชุมชนมีผลมากที่สุดต่อองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน

5. ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าปกติ

6. ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อ วัฒนธรรมขนาดของโรงเรียนและเงินเดือนไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติของครู

7. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ซูซาน (Zuzanne, 1986, pp.361A-362A cited in Ghiselli & Brown, 1995, p.430) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในรัฐเทนเนสซี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐเทนเนสซี ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูกับอาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครูชุมชน กับการสนับสนุนการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกและการบริหารโรงเรียน ความกดดันของชุมชน โดยเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูระหว่างเพศ กลุ่มอายุและระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียง ภาคกลาง และภาคตะวันตกของรัฐไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่อายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และสูงกว่า 40 ปี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหาร จำนวนชั่วโมงที่สอน และเครื่องอำนวยความสะดวก และการบริหารของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูชายมีความคิดทางด้านบวกมากกว่าครูหญิง

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

แมนสัน (Manson, 1998: 1485-A) ได้ทำการศึกษาผลกระทบในการปรับลดคนงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจและผลิตผล (ศึกษาเฉพาะกรณี การขยายความร่วมมือ การว่างงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การขยายงาน) จุดประสงค์ในการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพ ในด้านขวัญกำลังใจของคนงาน จากการลดจำนวนคนงานลง รวมทั้งผลิตผลของบริษัทเอ็กเทนชั่น คอร์ปอเรทีฟในชุมชน โดยคาดหวังว่าจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของคนงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ในด้านของการลดคนงานในรัฐแคลิฟอร์เนีย รัฐอิลลินอยส์ ผลที่ได้จากการศึกษาของการรับรู้ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยได้ข้ออ้างอิงเป็นหลักฐานสำหรับการฝึกและพัฒนา ในอนาคต กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 58 คน ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ห้วงแวดล้อมของแมนสัน ซึ่งเป็นเครื่องมือต้นแบบที่สร้างขึ้นเอง โดยถูกออกแบบให้มีปฏิริยาตอบสนองต่อความมั่นคงและปลอดภัยในการลดคนงานของนายจ้างในบริษัทเดอะแมนชั่นเวิร์กเพลส โดยเฉพาะเรื่องขวัญและกำลังใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความเชื่อมั่นในงานที่ปฏิบัติ ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในด้านการรับรู้ในเชิงคุณธรรมและความปลอดภัย อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่มีการรับรู้ที่คล้ายกันในเรื่องของการไว้วางใจในสถานที่ปฏิบัติงาน

เอ็ดเวิร์ด (Edwards, 2001 cited in Allen, Barbara of Alabana, 2003) ได้วิจัยเรื่องขวัญและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางและผลกระทบความต้องการออกจากงานความมุ่งหมายระดับกลางที่มีต่อชีวิตการทำงาน เพื่อศึกษาผลกระทบของคำตอบต่อความตั้งใจในการออกจากงานและเปรียบเทียบคำตอบทาสุนทรียภาพของขวัญกับความพึงพอใจ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สนะเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ขวัญ และความพึงพอใจ จำนวน 73 ข้อ ผลการค้นพบ แสดงว่าขวัญและความพึงพอใจสามารถถูกวัดและนิยามแนวคิดรวบยอด และมีผลกระทบต่อความตั้งใจออกจากงานต่างกัน ตัวแปรด้านชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสื่อสารและทีมงาน มีผลกระทบในทางบวกต่อขวัญและความพึงพอใจและผลในทางอ้อมสำคัญต่อความตั้งใจออกจากงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความตั้งใจออกจากงาน มีตัวแปรแยกจากกัน 2 ตัว คือ ความตั้งใจออกจากตำแหน่งและความตั้งใจออกจากสถาบัน ผลการวิจัยแสดงว่าความพึงพอใจมีผลกระทบต่อความตั้งใจออกจากตำแหน่ง ส่วนขวัญมีผลกระทบต่อความตั้งใจออกจากสถาบัน ข้อค้นพบนี้ เสนอแนะว่าขวัญและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางเป็นแนวคิดรวบยอดหลายมิติซึ่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ซึ่งในที่นี้ คือความตั้งใจออกจากตำแหน่งและ/หรือออกจากสถาบัน

มิทเชล (Mitchell, 2002) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของขวัญของครูกับทัศนคติของครูต่อพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเท็กซัส ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาว่าครูที่มีขวัญสูงให้คะแนนพฤติกรรมสูงกว่าครูที่มีขวัญปานกลางหรือต่ำหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูมัธยมที่คัดเลือกมาจากเท็กซัส ได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ การวัดความคิดเห็นครูของมหาวิทยาลัยเปอร์ดู (Perdue Teacher Opinionative - PTO) และแบบสอบถามอธิบายพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behaviors Questionnaire – Form XII) (LBDQ) ชุดที่ 12 กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู 405 คน ได้แบบสอบถามกลับคืน 180 คน คิดเป็น 44 % ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างครูที่มีขวัญสูงและปานกลางในการให้คะแนนพฤติกรรมของผู้บริหารในแบบสอบถามย่อย 7 ใน 12 ชุด ไม่มีความแตกต่างระหว่างครูที่มีขวัญปานกลางและต่ำ ในการให้คะแนนพฤติกรรมผู้บริหาร ในแบบสอบถามย่อย 1 ใน 12 ชุด คือแบบสอบถามชุดที่ 9 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างครูที่มีขวัญสูง กลาง และต่ำในการให้คะแนนแบบสอบถามชุด 2,3,8,10 และ 11 อย่างน้อยสองในสามกลุ่มขวัญของครู และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่มีขวัญสูงและต่ำ และการให้คะแนนพฤติกรรมของผู้บริหารในแบบสอบถามทั้ง 12 ชุด

แมค โกวเวิร์น (McGovern, 2002) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงทดสอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญองค์กรกับพฤติกรรมจริยธรรม ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญองค์กร (Organizational Morale) กับพฤติกรรมจริยธรรม (Ethical behaviors) ของแต่ละบุคคลในองค์กร โดยใช้ทฤษฎี ผนวก สัญลักษณ์ (Symbolic Convergence Theory) และห้องเรียนมหาวิทยาลัยเป็นตัวอย่างขององค์กร โดยมีสมมติฐานว่า นักศึกษาในสภาพห้องเรียนที่มีขวัญต่ำจะพัฒนา ฐึสึกโดยรวม (Convergence) รอบทัสสถานของพฤติกรรมไม่เป็นจริยธรรมและมักจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม เช่น การโกงและการหนีเรียนมากกว่า นักศึกษาที่อยู่ในสภาพห้องเรียนที่มีขวัญสูง มีการจัดสภาพห้องเรียนเป็น 3 แบบ ซึ่งเป็นชั้นเรียนที่มีขวัญต่ำ ปานกลางและสูง โดยการวิจัยกับนักศึกษาและสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดขวัญ (Morale) ความรู้สึกโดยรวม (Convergence) และพฤติกรรมที่ไม่เป็นจริยธรรมต่าง ๆ (Unethical Behaviors) นักศึกษาจำนวน 390 คน สุ่มให้อยู่ในห้องใดห้องหนึ่งตามสภาพของห้องเรียนและให้อ่านฉลากตามบทบาทสมมติ (Scenarios) แล้วให้ตอบคำถามตามความคิดเห็น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักศึกษาที่อยู่ในห้องเรียนที่มีสภาพขวัญต่ำมีพฤติกรรมไม่เป็นจริยธรรมมากกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้

ยังพบว่า การวัดขวัญ และความรู้สึก (Convergence) มีสหสัมพันธ์กันในระดับสูง และในขณะที่พฤติกรรมจริยธรรมมีผลกระทบจากสภาพขวัญต่ำเท่านั้น ส่วนความรู้สึกมีผลกระทบจากกลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มทั้งสภาพขวัญต่ำ ปานกลางและสูง ทำให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าสภาพองค์การที่มีขวัญในระดับสูงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความรู้สึกมีผลกระทบจากกลุ่มทดลองทั้งสามกลุ่มทั้งสภาพขวัญต่ำ ปานกลาง และสูง ทำให้เกิดเพิ่มความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าสภาพองค์การที่มีขวัญในระดับสูง ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความรู้สึก (Convergence Behaviors) ในระดับสูง เช่นกัน

แอลเลน (Allen, 2002 cited in Allen, Barbara of Alabama, 2003) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินเชิงคุณภาพเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลที่ดีต่ออิทธิพลของการบริหารแบบสถานศึกษาเป็นฐานและตะวันตก การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นกลุ่มและการวิจัยเอกสารข้อมูลมีการวิเคราะห์เพื่อดูว่าการบริหารแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (SBM) มีอิทธิพลต่อขวัญในโรงเรียนในทางการบวกหรือลบ และเพื่ออธิบายการประยุกต์ใช้เป็นไปได้สำหรับการปรับปรุงโดยสร้างด้านองค์การ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจของเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อศึกษาผลของการบริหาร แบบสถานศึกษาเป็นฐานต่อขวัญ ผลปรากฏว่า มีประเด็นที่ได้จากการศึกษา 4 ประเด็น คือ ปัจจัยป้อนโดยการสื่อสารที่มีความหมายมีความจำเป็นเพียงของผู้มีส่วนร่วม จริยธรรมสภา สภาที่มีประสิทธิผลคุณค่าความคิดของสมาชิกทั้งหมด ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่ออำนาจหน้าที่ นโยบายอำนาจและการเมือง และกระบวนการอาศัยเวลาแต่ละประเด็นเป็นตัวแทน ทัศนคติของผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารและสถานศึกษาเป็นฐานในโรงเรียน การบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐานนี้ไม่ใช่แนวคิดง่ายๆ ต้องเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเก่าของอำนาจหน้าที่โดยมีความสัมพันธ์ใหม่ระหว่าง ครู ผู้บริหาร และนักเรียน การบริหารแบบใช้สถานศึกษาเป็นฐานสามารถมีความหมายได้ซึ่งการปฏิรูปที่มีประสิทธิผลที่จัดให้ที่นั่น คือเวลาเพียงพอ และการฝึกอบรมภายใต้เขตพื้นที่การตัดสินใจร่วมกันยังสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการให้พลังอำนาจแก่ส่วนได้เสีย ในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายในการสอนและการเรียน การเปลี่ยนแปลงนี้จะจริง ได้โดยการเป็นเจ้าของร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเวลาเพียงพอและการฝึกอบรมบุคลากร การบริหารแบบยึดสถานศึกษาเป็นฐานจะให้ความหมายสำหรับครูมีบทบาทและในการตัดสินใจกับปัญหาสำคัญว่าครูและผู้มีส่วน

ร่วมได้เสียความมีมากน้อยเพียงใด ข้อมูลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าค่ากล่าวเป็นทางบวกและทางลบเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมครูทราบดีว่าอะไรสำคัญที่สุดสำหรับนักเรียน การบริหารแบบยึดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลต่อทั้งขวัญในทางบวกและทางลบ และขาดการสื่อสาร ความไม่แน่นอนเกี่ยวกับว่าใครเป็นผู้ตัดสินใจและความคิดเห็นไม่มีคุณค่ามีผลต่อการมีขวัญต่ำ นอกจากนี้ การขาดการสื่อสารผนวกกับการขาดความรู้ทำให้ขวัญลดต่ำลงได้ สรุปสุดท้ายก็คือ ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งดีเป็นกุญแจสำคัญต่อการบริหารและการยึดสถานศึกษาเป็นฐาน

ซาน โตส (Santos, 2003) ได้วิจัย ทศนะต่อประสิทธิผลของครูใหญ่และขวัญของครูโรงเรียนมัธยมในเกาะกวม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยม จำนวน 250 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสำรวจทัศนนะของครู (Teacher Outlook and Perceptions Survey) แบบประเมินประสิทธิผลของครูใหญ่ (Audit of Principal Effectiveness) ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยด้านประชากรและทัศนนะต่อประสิทธิผลของครูใหญ่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญต่อระดับขวัญของครู โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติงานตลอดปีหรือครูสัญญาจ้างฉุกเฉิน หรือครูสัญญาจ้างพิเศษ (Special Contracts) มีระดับขวัญสูงกว่าและครูซึ่งมีผู้บริหารเป็นผู้มีประสิทธิผล แต่ครูผิวขาวมีขวัญต่ำกว่าครูไม่ใช่ผิวขาว และครูมัธยมต้นมีขวัญต่ำกว่าครูมัธยมปลาย ระดับขวัญของครูโดยรวมอยู่ต่ำกว่าระดับ 5 ในมาตรฐาน 7 ระดับ

แมคนิทท์ (McNitt, 2003) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์และการปฏิบัติงานของโรงเรียนของครูประถมในเมือง: การใช้ภาวะผู้นำ ความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบขวัญของครูชั้นอนุบาล ป.1 และ ป.2 กับครูชั้น ป.3 ที่ได้ทดสอบขวัญ (MAD Test) การวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าครูที่ได้ทดสอบกับไม่ได้ทดสอบมีขวัญไม่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในขวัญของครู ป.3 ที่ได้ทำการทดสอบวัดขวัญในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานสูง กลาง และต่ำ กับครูที่ไม่ได้ทดสอบ และพบว่ามีหลายด้าน ซึ่งมีความคงเส้นคงวา เกี่ยวกับความรู้สึกในทางลบของครูในทุกกลุ่ม การยอมรับส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับนักเรียน และการบริหารของโรงเรียนเป็นสามด้านที่ความรู้สึกเป็นลบมากที่สุด การขาดพฤติกรรมนักเรียนในทางบวกและแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบปกติในความสัมพันธ์กับนักเรียน การขาดความเคารพนับถือจากฝ่ายบริหาร การมีเวลาไม่เพียงพอทำภาระงานให้เสร็จ และงานกระดาษมากเกินไปเป็นด้านที่อ้างถึง เมื่อพิจารณาถึงด้านบริหารแล้ว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่าการที่จะได้มาซึ่งประสิทธิภาพของคนและประสิทธิภาพของงาน หรือการที่จะพัฒนาหน่วยงานและองค์กรให้ดีขึ้นนั้น ขวัญเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะการมีขวัญนั้นทำให้มีความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยในสภาพหรือบรรยากาศรอบตัว มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นผู้มีศักดิ์ศรี มีความสามารถและมีคุณค่า ซึ่งหากบุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงนั้น ย่อมมีช่วยให้นักคนมีพลังกายพลังใจที่จะทำงาน ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคขวางหน้าและมูมานะบากบั่น ไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการจนได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยครอบคลุมประเด็นดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คอครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ในปีการศึกษา 2557 ทั้งหมดประกอบด้วย ข้าราชการครูสายผู้สอนจำนวน 28 คน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนจำนวน 29 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 57 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มี 2 ฉบับ คือ แบบสอบถาม,แบบสัมภาษณ์

2.1.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1) ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ด้านการสอน จำนวน 3 ข้อ

2) ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึก

รับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.1.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามให้แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแนวทางและสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญให้แก่ครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานต่างๆ ของโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสารงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการศึกษา นำกรอบแนวคิดการศึกษามากำหนดเป็นโครงสร้างของแบบสอบถามและข้อคำถาม โดยใช้แบบสอบถามซึ่งปรับปรุงจากคุณวิไลพร ยศยิ่ง ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงตราเขต 1 ปี 2554

2) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบอีกครั้ง

3) นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน(ดังรายชื่อตามภาคผนวก) ได้ค่าความเที่ยงตรง(Reliability) ได้ค่าเท่ากับ 0.9

4) นำแบบสอบถามเสน้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้ายแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร

2.2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน และนำกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มากำหนดข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 ข้อ

2) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบแนวคำถามเพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานต่างๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือเพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ ในการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช แล้วดำเนินการดังนี้

3.1 ในส่วนของแบบสอบถามผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกคณะครู โรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่จำนวน 57 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาด้วยตนเองจำนวน 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด

3.2 ส่วนการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานต่างๆ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยการสัมภาษณ์แบบพบหน้าโดยตรง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ในด้านต่างๆ นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ทั้งนี้ในการแปลความหมาย ผู้วิจัยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด ,2543: 100)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานต่างๆ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร์ ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร์

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางและการจัดสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร์



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงในตารางที่ 4.1
 ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์
 ด้านการสอนในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

สถานภาพ	ร้อยละ	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ ชาย	17	29.82
หญิง	40	70.18
รวม	57	100.00
ตำแหน่ง ข้าราชการครู	28	49.12
พนักงานราชการ	29	50.88
รวม	57	100.00
ประสบการณ์ด้านการสอน		
ระหว่าง 0 - 5 ปี	21	36.84
ระหว่าง 6 - 10 ปี	12	21.05
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	24	42.11
รวม	57	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.18 ตำแหน่งพนักงานราชการมากกว่าข้าราชการครู โดยมีพนักงานราชการคิดเป็น ร้อยละ 50.88 และมีประสบการณ์ด้านการสอนอยู่ในช่วงระยะเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.11

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน แพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ
จังหวัดแพร่นำเสนอในตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ จำแนกรายด้าน

ข้อ	ด้าน	μ	S.D.	ระดับ
1	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.86	0.71	มาก
2	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.53	0.52	มากที่สุด
3	ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.82	0.73	มาก
4	ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย	4.07	0.74	มาก
5	ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน	4.21	0.70	มาก
6	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.04	0.71	มาก
	รวม	4.08	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัด
แพร่จำแนกรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, S.D. = 0.68) หากพิจารณารายด้านพบว่า
ด้านที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุดโดยเรียงลำดับดังนี้ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ , ด้าน
ความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน , ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย , ด้านความสัมพันธ์ใน
หน่วยงาน , ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จมีระดับขวัญน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	μ	S.D.	ระดับ
1.	เพื่อนร่วมงานถือว่าเราเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ของโรงเรียน	4.28	0.73	มาก
2.	การเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.95	0.69	มาก
3.	การมีโอกาสดูแลความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานของโรงเรียน	3.72	0.75	มาก
4.	การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่	3.75	0.74	มาก
5.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	3.58	0.75	มาก
6.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น	3.81	0.67	มาก
7.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสม กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.91	0.61	มาก
รวม		3.86	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.86$, S.D. = 0.71) หากพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 เพื่อนร่วมงานถือว่าเราเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียน ($\mu= 4.28$, S.D. = 0.73) ข้อ 2 การเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ($\mu= 3.95$, S.D. = 0.69) ข้อ 7 เพื่อนร่วมเห็นว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu= 3.91$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ด้านความรู้สึกความรู้สึกที่รับผิดชอบจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านความรู้สึกความรู้สึกที่รับผิดชอบ	μ	S.D.	ระดับ
1.	การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.63	0.52	มากที่สุด
2.	การไม่ขาดงานหรือลาหยุดงานโดยไม่จำเป็น	4.65	0.55	มากที่สุด
3.	การปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.60	0.49	มากที่สุด
4.	การรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.68	0.47	มากที่สุด
5.	การที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.33	0.58	มาก
6.	การมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.54	มาก
7.	การมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย	4.58	0.50	มากที่สุด
รวม		4.53	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกความรู้สึกที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$, S.D. = 0.52) หากพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 4 การรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ($\mu = 4.68$, S.D. = 0.47) ข้อ 2 การไม่ขาดงานหรือลาหยุดงานโดยไม่จำเป็น ($\mu = 4.65$, S.D. = 0.55) และข้อ 1 การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\mu = 4.63$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ	μ	S.D.	ระดับ
1.	งานที่กระทำอยู่ในขณะนี้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย	4.09	0.63	มาก
2.	การได้รับคำชมเชยและการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นผลดี	3.75	0.76	มาก
3.	ความรู้สึกว่าผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.68	0.78	มาก
4.	ความรู้สึกว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ	3.79	0.73	มาก
5.	การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อหรือส่งเข้าอบรม ศึกษาน เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.84	0.70	มาก
6.	ความรู้สึกว่ามีการพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับเป็นไปโดยยุติธรรม	3.63	0.84	มาก
7.	เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	3.88	0.66	มาก
8.	งานที่ปฏิบัติอยู่นี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า	3.89	0.77	มาก
รวม		3.82	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, S.D. = 0.73) หากพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 งานที่กระทำอยู่ในขณะนี้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ($\mu = 4.09$, S.D. = 0.63) ข้อ 8 งานที่ปฏิบัติอยู่นี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า ($\mu = 3.89$, S.D. = 0.77) และข้อ 7 เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.88$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย	μ	S.D.	ระดับ
1.	การมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ดำรงอยู่	3.95	0.83	มาก
2.	การมีความรู้สึกกว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.95	0.61	มาก
3.	การมีความรู้สึกอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน	3.95	0.77	มาก
4.	อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่ แข็งแรงและมั่นคงปลอดภัย	4.32	0.69	มาก
5.	การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับ ความต้องการ	3.93	0.80	มาก
6.	การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานใน โรงเรียน	4.37	0.62	มาก
7.	เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานเพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.16	0.70	มาก
8.	ผู้บริหารไม่เคยลงโทษด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาด้วยเหตุผลอันเหมาะสม	3.96	0.87	มาก
รวม		4.07	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, S.D. = 0.74) หากพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือข้อ 6 การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ($\mu = 4.37$, S.D. = 0.62) ข้อ 4 อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่แข็งแรงและมั่นคงปลอดภัย ($\mu = 4.32$, S.D. = 0.69) และข้อ 7 เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\mu = 4.16$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน	μ	S.D.	ระดับ
1.	มีความภูมิใจมากที่ได้เป็นครู	4.68	0.54	มากที่สุด
2.	อาชีพครูที่ทำอยู่นี้จะช่วยทำให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง	4.58	0.57	มากที่สุด
3.	ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้งก็ยังคงเลือก อาชีพครู	4.39	0.80	มาก
4.	มีความพอใจที่ผู้บริหารให้ความสนใจใน การปฏิบัติงาน	4.05	0.85	มาก
5.	มีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของ ผู้บริหาร	3.93	0.78	มาก
6.	มีความรู้สึกที่ตำแหน่งที่ได้รับมีเกียรติมีศักดิ์ศรี เท่าเทียมฝ่ายอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	4.19	0.81	มาก
7.	มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างอิสระ รู้สึกว่าเป็นร่วมงานนำข้อเสนอแนะหรือ	4.30	0.73	มาก
8.	แนวคิดของเราไปปฏิบัติ มีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความนับถือ	3.82	0.63	มาก
9.	ในการปฏิบัติงาน	3.98	0.58	มาก
รวม		4.21	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, S.D. = 0.70) หากพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 มีความภูมิใจมากที่ได้เป็นครู ($\mu = 4.68$, S.D. = 0.54) ข้อ 2 อาชีพครูที่ทำอยู่นี้จะช่วยทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียง ($\mu = 4.58$, S.D. = 0.57) และ ข้อ 3 ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้งก็ยังคงเลือกอาชีพครู ($\mu = 4.39$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	μ	S.D.	ระดับ
1.	บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง	4.11	0.70	มาก
2.	มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนบุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.02	0.74	มาก
3.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.04	0.63	มาก
4.	มีความพึงพอใจในส่วนร่วมจากเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.73	มาก
5.	สามารถปรึกษากับเพื่อนที่ทำงานได้ทั้งในเรื่องหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว	4.00	0.65	มาก
6.	มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนญาติสนิท	4.14	0.72	มาก
7.	มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับความสามัคคีจากเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.66	มาก
8.	มีความรู้สึกที่ผู้บริหารมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน	3.91	0.76	มาก
9.	มีความรู้สึกที่ผู้บริหารได้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด	3.95	0.81	มาก
รวม		4.04	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, S.D. = 0.71) หากพิจารณารายชื่อพบว่าข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือข้อ 6 มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนญาติสนิท ($\mu = 4.14$, S.D. = 0.72) ข้อ 1 บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ($\mu = 4.11$, S.D. = 0.70) และข้อ 7 มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับความสามัคคีจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.09$, S.D. = 0.66)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอน

ผลการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่
จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอนปรากฏผลรายละเอียดในตารางที่ 4.9 – 4.11
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ

	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ชาย			หญิง		
		μ	S.D.	ระดับ	μ	S.D.	ระดับ
1	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	4.02	0.71	มาก	3.79	0.73	มาก
2	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.55	0.50	มากที่สุด	4.53	0.56	มากที่สุด
3	ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	4.06	0.71	มาก	3.72	0.72	มาก
4	ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย	4.30	0.71	มาก	3.98	0.75	มาก
5	ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะ งาน	4.30	0.70	มาก	4.18	0.78	มาก
6	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.24	0.70	มาก	3.95	0.70	มาก
	รวม	4.24	0.67	มาก	4.02	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.9 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่
โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมเพศชายมีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
สูงกว่าเพศหญิง (เพศชาย $\mu=4.24$, เพศหญิง $\mu=4.02$) และเมื่อจำแนกรายด้านก็พบว่าครูเพศชายมี
ระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าครูเพศหญิงในทุกด้าน โดยครูเพศชายมีระดับขวัญด้าน
ความรู้สึกรับผิดชอบมากที่สุดและมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งน้อย
ที่สุดส่วนครูเพศหญิงมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบมากที่สุดและมีระดับ
ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่ง

	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ			พนักงาน		
		μ	S.D.	ระดับ	μ	S.D.	ระดับ
1	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.80	0.72	มาก	3.91	0.74	มาก
2	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.48	0.54	มาก	4.58	0.54	มากที่สุด
3	ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	3.74	0.75	มาก	3.90	0.71	มาก
4	ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย	4.00	0.75	มาก	4.14	0.75	มาก
5	ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน	4.13	0.80	มาก	4.30	0.70	มาก
6	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.92	0.70	มาก	4.15	0.70	มาก
	รวม	4.01	0.71	มาก	4.16	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.10 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมพนักงานราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการ (ข้าราชการ $\mu=4.01$, พนักงานราชการ $\mu=4.16$) และเมื่อจำแนกรายด้านก็พบว่าพนักงานราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการในทุกด้าน โดยพนักงานราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบมากที่สุดและมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จน้อยที่สุด ส่วนข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบมากที่สุดและมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จน้อยที่สุดเช่นกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์
ด้านการสอน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระหว่าง 0 - 5 ปี			ระหว่าง 6 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	μ	S.D.	ระดับ	μ	S.D.	ระดับ	μ	S.D.	ระดับ
1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.82	0.70	มาก	3.79	0.75	มาก	3.92	0.75	มาก
2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.55	0.54	มากที่สุด	4.51	0.55	มากที่สุด	4.52	0.55	มากที่สุด
3 ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	3.86	0.62	มาก	3.91	0.67	มาก	3.74	0.85	มาก
4 ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย	4.17	0.79	มาก	4.15	0.68	มาก	3.95	0.74	มาก
5 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน	4.34	0.67	มาก	4.21	0.75	มาก	4.11	0.81	มาก
6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.22	0.68	มาก	4.16	0.64	มาก	3.81	0.71	มาก
รวม	4.16	0.66	มาก	4.12	0.67	มาก	4.00	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.11 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน พบว่าโดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนระหว่าง 0 – 5 ปีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนระหว่าง 6 – 10 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนระหว่าง 0 – 5 ปีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงสุดและมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งน้อยที่สุดครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนระหว่าง 6 – 10 ปีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงสุดและมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งน้อยที่สุดเช่นกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่ 10 ปีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงสุดและมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางและการจัดสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร์

แนวทางและการจัดสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร์สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู

1.1 พัฒนาคูโดยเฉพาะทางด้านเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย จัดอบรมหรือพัฒนา
ทักษะในกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรม
สัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการทำงานของครูควรมี
การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ครูโดยการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมา
ประยุกต์ใช้ในการทำงานของครูเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

1.3 ผู้บริหารควรจัดระบบการบริหารที่เอื้อต่อการสอนของครู

1.4 พิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของงานเป็นหลัก

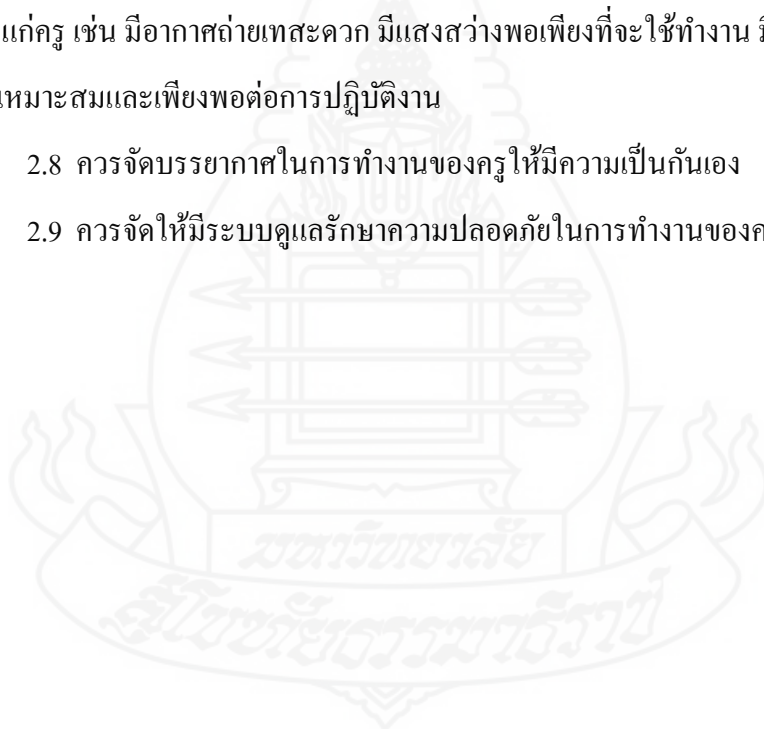
1.5 ส่งเสริมให้ครูมีรายได้ด้วยการทำงานนอกเวลาราชการเพิ่มเติม

1.6 การร่วมแสดงความยินดีในโอกาสที่สำคัญๆ ของครู เช่น การแสดงความยินดีใน
ความสำเร็จของบุคลากรในเรื่องต่างๆ การอวยพรในโอกาสวันคล้ายวันเกิด วันขึ้นปีใหม่ การแสดง
ความชื่นชมยินดีเมื่อได้รับรางวัลต่างๆ ฯลฯ

1.7 การแสดงความหวังดีต่อครู เช่น การชื่นชม การว่ากล่าวตักเตือน การแสดง
ความยินดีด้วยใจจริง การเป็นที่ปรึกษาได้ในทุกๆ เรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การให้
ความช่วยเหลือกันเมื่อมีความเดือดร้อนการดูแลครูดูแลสุขภาพจิตในครอบครัว

2. การจัดสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู

- 2.1 ควรจัดให้ครูมีที่พักและสวัสดิการด้านอื่นๆ อย่างเหมาะสม
- 2.2 ให้สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ แก่ครูที่ดูแลนักเรียนนอนอน
- 2.3 จัดให้ครูได้มีโอกาสพักผ่อน โดยจัดทัศนศึกษาออกสถานที่เพื่อสร้างประสบการณ์
- 2.4 ควรจัดสถานที่พักอาศัยของครูให้มีความปลอดภัย น่าอยู่และมีความเป็นส่วนตัว
- 2.5 จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อให้ครูได้พักผ่อนหย่อนใจและ
ออกกำลังกายในยามว่าง เช่น มีเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้ง มีสวนหย่อมสำหรับการนั่งพักผ่อน
หย่อนใจ มีสนามฟุตบอล ฯลฯ
- 2.6 ควรจัดห้องพักครูให้มีขนาดเหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร
- 2.7 ควรจัดห้องปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเป็นสัดส่วน ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ
ปฏิบัติงานแก่ครู เช่น มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างพอเพียงที่จะใช้ทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์
ครุภัณฑ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 2.8 ควรจัดบรรยากาศในการทำงานของครูให้มีความเป็นกันเอง
- 2.9 ควรจัดให้มีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานของครูในสถานศึกษา



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะนำเสนอ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล
จังหวัดแพร่

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของครู โรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่
จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ด้านการสอน

1.1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางและการจัดสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญ
แก่ครูในโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล
จังหวัดแพร่ ในปีการศึกษา 2557 ทั้งหมดประกอบด้วย ข้าราชการครูสายผู้สอนจำนวน 28 คน
พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนจำนวน 29 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 57 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

(1) ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอน

(2) ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่ามี 5
ระดับเพื่อสอบถามระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

2) **ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์** เป็นแนวคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ แนวทางและการจัดสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญให้แก่ครูโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานต่างๆ ของโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.3.1 ครูโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่มีขวัญในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเรียงลำดับดังนี้ ขวัญด้านความรู้สึกได้รับผิดชอบมีระดับขวัญมากที่สุด ถัดลงมาคือด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน,ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย,ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน,ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จมีระดับขวัญน้อยที่สุดโดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1) **ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง** โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าระดับขวัญมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียน รองลงมาคือ การเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีระดับขวัญน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครู

2) **ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ** โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าระดับขวัญมากที่สุดคือ รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีรองลงมาคือ การไม่ขาดงานหรือลาหยุดงานโดยไม่จำเป็นและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีระดับขวัญน้อยที่สุดคือมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย

3) **ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ** โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าระดับขวัญมากที่สุดคืองานที่กระทำอยู่ในขณะนี้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายรองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่นี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีระดับขวัญน้อยที่สุดคือมีความรู้สึกว่าคุณค่าความดีความชอบที่ได้รับเป็นไปโดยยุติธรรม

4) **ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย** โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าระดับขวัญมากที่สุดคือ การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนรองลงมาคือ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่แข็งแรงและมั่นคงปลอดภัย และเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีระดับขวัญน้อยที่สุดคือ การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับความต้องการ

5) *ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก* เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีระดับขวัญมากที่สุดคือ ภูมิใจมากที่สุดที่ได้เป็นครูรองลงมาคือ อาชีพครูที่ทำอยู่นี้คิดว่าจะช่วยทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้งก็ยังคงเลือกอาชีพครู ส่วนข้อที่มีระดับขวัญน้อยที่สุดคือรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานนำข้อเสนอแนะหรือแนวคิดของเราไปปฏิบัติ

6) *ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน* โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าระดับขวัญมากที่สุดคือ มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนญาติสนิทรองลงมาคือบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความสนิทยอมรับและเป็นกันเองและมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับความสามัคคีจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีระดับขวัญน้อยที่สุดคือ มีความรู้สึกที่ผู้บริหารมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน

1.3.2 ครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่มีขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอนสรุปผลได้ดังนี้

1) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมครูเพศชายมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศหญิง และเมื่อจำแนกรายด้านก็พบว่าครูเพศชายมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าครูเพศหญิงในทุกด้าน โดยครูเพศชายมีระดับขวัญด้านความรู้สึกประทับใจสูงสุดและมีระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งต่ำที่สุด ส่วนครูเพศหญิงมีระดับขวัญด้านความรู้สึกประทับใจสูงสุดและมีระดับขวัญด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จต่ำที่สุด

2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมพนักงานราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการ และเมื่อจำแนกรายด้านก็พบว่า พนักงานราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการในทุกด้าน โดยพนักงานราชการมีระดับขวัญด้านความรู้สึก

รับผิชอบสูงที่สุดและมีระดับขวัญด้านประสพผลสำเร็จต่ำที่สุด ส่วนข้าราชการมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิชอบสูงที่สุดและมีระดับขวัญด้านประสพผลสำเร็จต่ำที่สุด เช่นกัน

3) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพรำปัญญานุกูล จังหวัดแพรำโดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามประสพการณ์ด้านการสอน พบว่าโดยภาพรวมครูที่มีประสพการณ์ด้านการสอนระหว่าง 0 - 5 ปีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือครูที่มีประสพการณ์ด้านการสอนระหว่าง 6 - 10 ปี และครูที่มีประสพการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด และเมื่อจำแนกรายด้านก็พบว่าครูที่มีประสพการณ์ด้านการสอนระหว่าง 0 - 5 ปีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิชอบสูงที่สุดและมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิชอบสูงที่สุดและมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิชอบสูงที่สุดเป็นส่วนหนึ่งต่ำที่สุด ครูที่มีประสพการณ์ด้านการสอนระหว่าง 6 - 10 ปีมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิชอบสูงที่สุดและมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิชอบสูงที่สุดเป็นส่วนหนึ่งต่ำที่สุด เช่นกัน ส่วนครูที่มีประสพการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิชอบสูงที่สุดและมีระดับขวัญด้านประสพผลสำเร็จต่ำที่สุด

1.3.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางและสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพรำปัญญานุกูล จังหวัดแพรำ สรุปได้ดังนี้

1) แนวทางในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู

(1) พัฒนาคูโดยเฉพาะทางด้านเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย จัดอบรมหรือพัฒนาทักษะในกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

(2) จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการทำงานของครูควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ครู โดยการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของครูเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

(3) ผู้บริหารควรจัดระบบการบริหารที่เอื้อต่อการสอนของครู

(4) พิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

(5) ส่งเสริมให้ครูมีรายได้ด้วยการทำงานนอกเวลาราชการเพิ่มเติม

(6) การร่วมแสดงความยินดีในโอกาสที่สำคัญๆ ของครู เช่น การแสดง

ความยินดีในความสำเร็จของบุคลากรในเรื่องต่างๆ การอวยพรในโอกาสวันคล้ายวันเกิด วันขึ้นปีใหม่ การแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อได้รับรางวัลต่างๆ ฯลฯ

(7) การแสดงความหวังดีต่อครู เช่น การชื่นชม การว่ากล่าวตักเตือน การแสดงความยินดีด้วยใจจริง การเป็นที่ปรึกษาได้ในทุกๆ เรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การให้ความช่วยเหลือกันเมื่อมีความเดือดร้อนการดูแลครูจตุสมาชิกในครอบครัว

2) สวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู

(1) ควรจัดสวัสดิการให้แก่ครูในด้านที่พักและสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้มีความเหมาะสม

(2) ให้สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ แก่ครูที่ดูแลนักเรียนนอน

(3) จัดให้ครูได้มีโอกาสพักผ่อนโดยจัดทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อสร้างประสบการณ์

(4) ควรจัดสถานที่พักอาศัยของครูให้มีความปลอดภัย น่าอยู่และมีความเป็นส่วนตัว

(5) จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อให้ครูได้พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายในยามว่าง เช่น มีเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้ง มีสวนหย่อมสำหรับการนั่งพักผ่อน มีสนามฟุตบอล ฯลฯ

(6) ควรจัดห้องพักครูให้มีขนาดเหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร

(7) ควรจัดห้องปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเป็นสัดส่วน ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแก่ครู เช่น มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างพอเพียงที่จะใช้ทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ฯลฯ

(8) ควรจัดบรรยากาศในการทำงานของครูให้มีความเป็นกันเอง

(9) ควรจัดให้มีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานของครูในสถานศึกษา

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ ในครั้งนี้พบว่า มีประเด็นที่ควรจะนำเสนออภิปรายผลดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านพบว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มากที่สุด โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกประทับใจในลักษณะงาน, ด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน, ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย, ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน, ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จมีระดับขวัญน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส เมืองนก (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับ 3 อันดับแรก คือด้านรู้สึกประทับใจในลักษณะงาน, ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย, ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ อนันต์รัตนสุข (2541: 74) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาหัตถ์ดี สิงหะมาตย์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์พงศ์

วิบูลย์กุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2 มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากสูงไปหาคือ ด้านลักษณะของงาน,ความมั่นคงในอาชีพ,ความก้าวหน้าในอาชีพ,ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา,สภาพการทำงานและด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นตามลำดับ การที่ครูโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่มีขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุดอาจมีสาเหตุมาจากการที่ครูโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี โดยต้องจัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งนอกจากครูต้องปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กนักเรียนในเวลาเรียนแล้ว และครูยังต้องดูแลนักเรียนที่นอนหลับซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมงเพราะเป็นโรงเรียนประจำที่นักเรียนต้องใช้ชีวิตอยู่ภายในโรงเรียนตลอด 24 ชั่วโมงเป็นการกระทำที่หนักกว่าครูที่สอนในโรงเรียนปกติทั่วไป โดยครูมีหน้าที่เป็นทั้งครูประจำหอนอน ครูอนามัยดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยและการเจ็บป่วยของนักเรียน ครูเวรประจำวันที่มีหน้าที่ต้องคอยดูแลนักเรียนขณะรับประทานอาหารทั้ง 3 มื้อ การนำนักเรียนเข้าแถวทำกิจกรรมเคารพธงชาติตอนแปดโมงเช้าและตอนหกโมงเย็น ดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่นักเรียนในแต่ละวัน เป็นครูรักษาการณ์ในยามค่ำคืนและครูยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่ครูของโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ มีความตั้งใจให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำงานด้วยความเสียสละอุทิศแรงกายและแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่จำแนกตามเพศเพศชายมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิงอาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ซึ่งมีจัดการเรียนการสอนแตกต่างไปจากโรงเรียนปกติทั่วไป ครูเพศชายส่วนใหญ่เป็นครูโสดที่ยังไม่มีครอบครัวจึงสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในโรงเรียนได้ตลอด 24 ชั่วโมงมีหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆ เหมือนครูเพศหญิง นอกจากนั้นต้องปฏิบัติหน้าที่ครูเวรยามรักษาการณ์ในยามค่ำคืน ครูเพศชายต้องใช้ความแข็งแรงของร่างกายช่วยพยุง ยกอุ้มเด็กนักเรียนในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น นำนักเรียนไปหาหมอที่โรงพยาบาลและร่วม

กิจกรรมต่างๆภายนอกโรงเรียน ส่วนครูเพศหญิงส่วนใหญ่จะมีครอบครัวมีภาระหน้าที่ทางบ้านที่ต้องดูแลอาจทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเพศหญิงต่ำกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประจวบ แก้วเขียว (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีที่มีเพศอายุ สถานภาพการสมรสและคณะวิชาต่างกันมีขวัญที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วิสา โรจน์รุ่งสัจด์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาพัฒนาการศษศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มต่างๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ในด้านความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเหมาะสมและความสามารถในการปฏิบัติงานและความพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ในขณะที่ความพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศชายกับเพศหญิง และในระหว่างกลุ่มบุคลากรต่างช่วงอายุ ต่างระดับการศึกษาและที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ปรากฏความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ พึ่งพรหม (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่มีเพศและสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพรวปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่จำแนกตามตำแหน่งพบว่า พนักงานราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานราชการได้รับมากกว่าข้าราชการ แต่ข้าราชการต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศราภรณ์ ศรีพลัง(2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่าครูผู้สอนระดับ 3-4 และระดับ 5-6 มีสภาพขวัญและกำลังใจแตกต่างจากครูผู้สอน ระดับ 7-8 อย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .05 โดยครูผู้สอนระดับ 3-4 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยของสภาพขวัญและกำลังใจ สูงกว่าระดับ 7-8 ทั้งนี้เนื่องจากระดับ 7-8 มีภาระงานสูงกว่าระดับอื่นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร นันตระกูล (2548: 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยรวม ด้านสวัสดิการและรายได้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ แก้วนาค (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับพนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนระหว่าง 0 – 5 ปีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนระหว่าง 6 – 10 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์มากๆ ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลาหลายๆ ย่อมได้รับความไว้วางใจทางโรงเรียน จึงมอบหมายให้เป็นหัวหน้างานต่างๆ หรือมอบหมายงานที่มีความสำคัญหลายๆ งาน จึงมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย เมื่อภาระงานมากแต่ขาดการดูแลใส่ใจในด้านค่าตอบแทนอื่นๆ และสวัสดิการต่างๆจากทางโรงเรียน ขาดการแสดงความคิดเห็นในโอกาสสำคัญต่างๆ ขาดความชื่นชมในความสำเร็จของงานต่างๆ จากผู้บริหาร ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากๆ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบุญถนอม แสงหิรัญ (2544:บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษากำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดมณฑลนครราชสีมา เมื่อเปรียบเทียบกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดมณฑล นครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวรรณ เหล่าลือชา (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วุฒิทางการศึกษาและ ประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 15 ปี มีขวัญในการ ปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 15 ปีขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา บุญเกิด (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีขวัญในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารควรให้การดูแลเอาใจใส่โดยการร่วมแสดงความยินดีในโอกาส สำคัญต่างๆ การให้ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จของงานที่ครูทำซึ่งถือว่าเป็นการสร้างชื่อเสียง เกียรติยศให้แก่โรงเรียนด้วย โดยผู้บริหารควรมีการมอบรางวัลเล็กน้อยหรือเกียรติบัตรให้แก่ครูเพื่อ เป็นการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ควรให้การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยการให้ครู ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อที่จะสามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง

3.1.3 ควรมีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็น
ธรรมโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

3.1.4 ควรจัดสวัสดิการต่างๆให้ครูอย่างเพียงพอ

3.1.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอและยอมรับฟัง
ความคิดเห็นครู

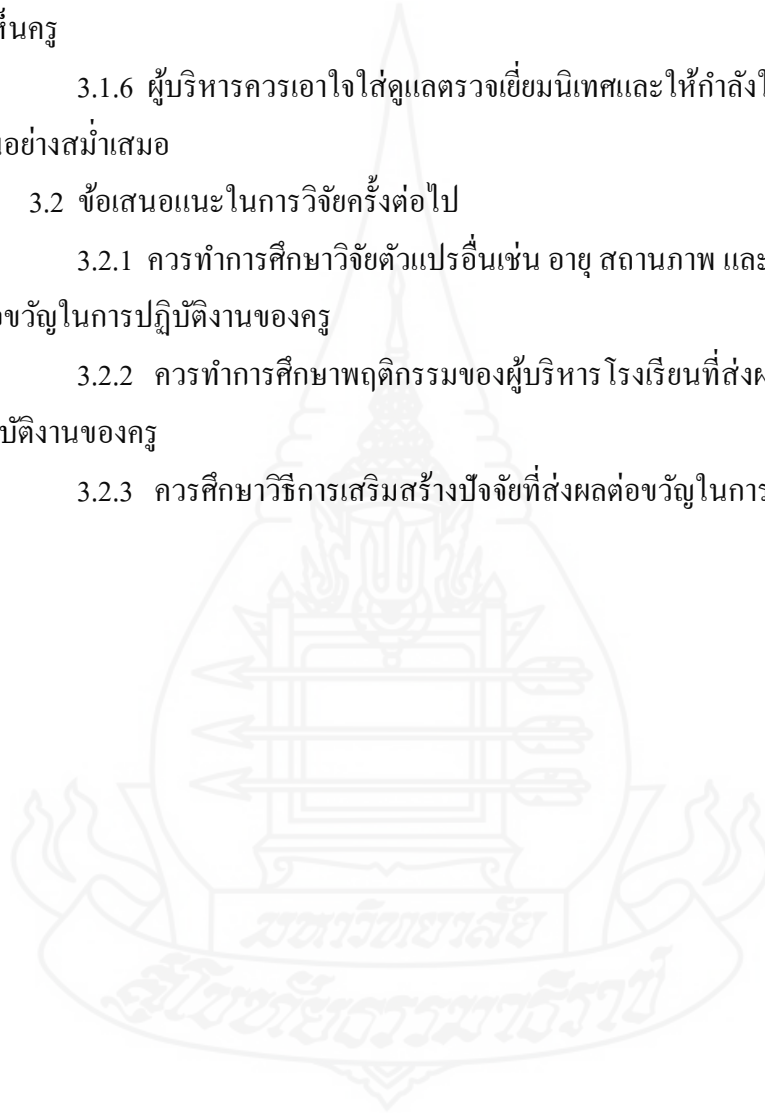
3.1.6 ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลตรวจเยี่ยมนิเทศและให้กำลังใจครูในการ
ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นเช่น อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา
ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

3.2.2 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญ
ในการปฏิบัติงานของครู

3.2.3 ควรศึกษาวิธีการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ นิยมศิลป์. (2536). *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2542). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ* กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- ขวัญใจ ไลอนอก. (2554). *การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอก*
โรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดชัยภูมิ. (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- คมสัน พึ่งพรหม. (2552). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา*
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- จ้านง สมประสงค์. (2525). *หลักการและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี*
กรุงเทพฯ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย ขอบธรรมสกุล. (2529). *ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ซารี มณีศรี. (2521). *การนิเทศการศึกษา* กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- ชุมพล พงษากลาง. (2548). *ศึกษาขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่*
การศึกษาจังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ซัรฟูดดิน หะยี. (2541). *การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ*
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้
ระหว่างกลุ่มที่มีภูมิหลังต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- दनัย กัลยาราช. (2552). *ขวัญกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง*
จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ดำรงศักดิ์ เขตวัง. (2550). *ขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 2*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- เดชชัย สรรพรชัยพงษ์. (2547). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกลุ่มโรงเรียนพระสุรเรนารายณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- ถาวร ศรีแก้ว. (2549). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ทวีศักดิ์ ถึกไทย. (2547). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา:กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2549). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร* กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *องค์การและการบริหาร* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรฉัตร กินบุญ. (2542). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภออุบลรัตน์.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธีระนัน พิรุณสุนทร. (2543). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นันทวรรณ เหล่าลือชา. (2549). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). *จิตวิทยาองค์การ* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิศราภรณ์ ศรีปลั่ง. (2548). *การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เขต 2.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- บดินทร์ สามหมอ. (2551). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

- บุญถนอม แสงหิรัญ. (2544). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน
คาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต).
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2539). การจัดการองค์การ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุษรา คุปต์วินทุ. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่น
กัณฑ์ สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ประจวบ แก้วเขียว. (2548). ขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี.
(การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, นนทบุรี.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี กรุงเทพฯ:
เนติกุลการพิมพ์.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2547). หลักและระบบการบริหารการศึกษา ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
_____. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พ่องจันทร์ หนูเทพ. (ม.ป.ป.). ขวัญและกำลังใจ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา นครปฐม:
อัดสำเนา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนชั่น.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พระมหาหัตถ์ สิงหะมาตย์. (2551). ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิน คงพูน. (2529). ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการการ
ประถมศึกษา จังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, สงขลา.
- ไพบุลย์ วิสัยจร. (2538). ขวัญของครู โรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร.
(ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,
กรุงเทพมหานคร.

- มนัส เมืองนก. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ได้
รับการบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 4.* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ระวีวรรณ เสวตามร โพธิ์วัง. (2533). *ความรู้ความเข้าใจผู้อื่น* มิตรครู 32(18), 14-22.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542* กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ราณี อลิชัยกุล. (2549). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 6* นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. (2530). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดกระบี่.* (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. (2549). *1001 วิธีการซาร์จแบตเตอรี่งาน* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วรรณภา กลัปลง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.
(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (2541). *การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน* กรุงเทพฯ:
จงเจริญการพิมพ์.
- วิจิตร อวาศกุล. (2533). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
_____. (2542). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์* กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
_____. (2546). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์* กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม* กรุงเทพฯ: ชรรคมล.
- วิเชียร มุลวัตรและคณะ. (2551). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนใน
พื้นที่พิเศษ:กรณีศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาดำบลปอ อำเภอยางชุมน้อย
จังหวัดศรีสะเกษ.* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
นเรศวรพะเยา, พะเยา.
- วิเชียร วิทญูตม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด.
- วิไลพร ยศยิ่ง. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหา
บัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- วิสา โจนรุ่งสัจย์. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงาน สภาสถาบันราชภัฏ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา, กรุงเทพมหานคร.*
- ศรัณย์พงษ์ วิบูลย์กุล. (2549). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 2. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- สนิท แนบกลาง. (2544). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- สมภาร นันตระกูล. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียน ในสังกัดเขตการศึกษา 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.*
- สมปอง ลววรรณวงศ์. (2544). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร.*
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารงาน กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.*
- _____. (2528). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (Modern Personnel Management) กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.*
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหาร กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.*
- _____. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.*
- _____. (2546). *ความสำเร็จทางการบริหาร กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2532). *การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2536). *รายงานการศึกษาการศาสนาและวัฒนธรรม ปีการศึกษา 2535. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.*
- สุวณี ติรณะ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.*
- เสนาะ ดิยาวี. (2545). *การบริหารงานบุคคล คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- หวน พิณรุฬพันธ์. (2528). *การบริหารโรงเรียน* กรุงเทพฯ: โดเดียนสโตร์.
- องอาจ โฆษณษุณห์. (ม.ป.ป.). *หลักบริหารเบื้องต้นสำหรับนักบริหารและนักปฏิบัติงานกิจการ*.
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (เอกสารอัดสำเนา)
- อังคณา บุญเกิด. (2555). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อนงค์ อนันต์รัตนสุข. (2541). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร.
- อาคม วัดไชยสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา* สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อารี เพชรสุต. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- อารี สวรรค์วานิช. (2522). *การศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- อาวุธ จุมปา. (2550). *ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัด
พะเยา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.
- อุทิศ จิตรธรรม. (2550). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
กรณีศึกษาในเขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี*. (การศึกษอิสระปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.

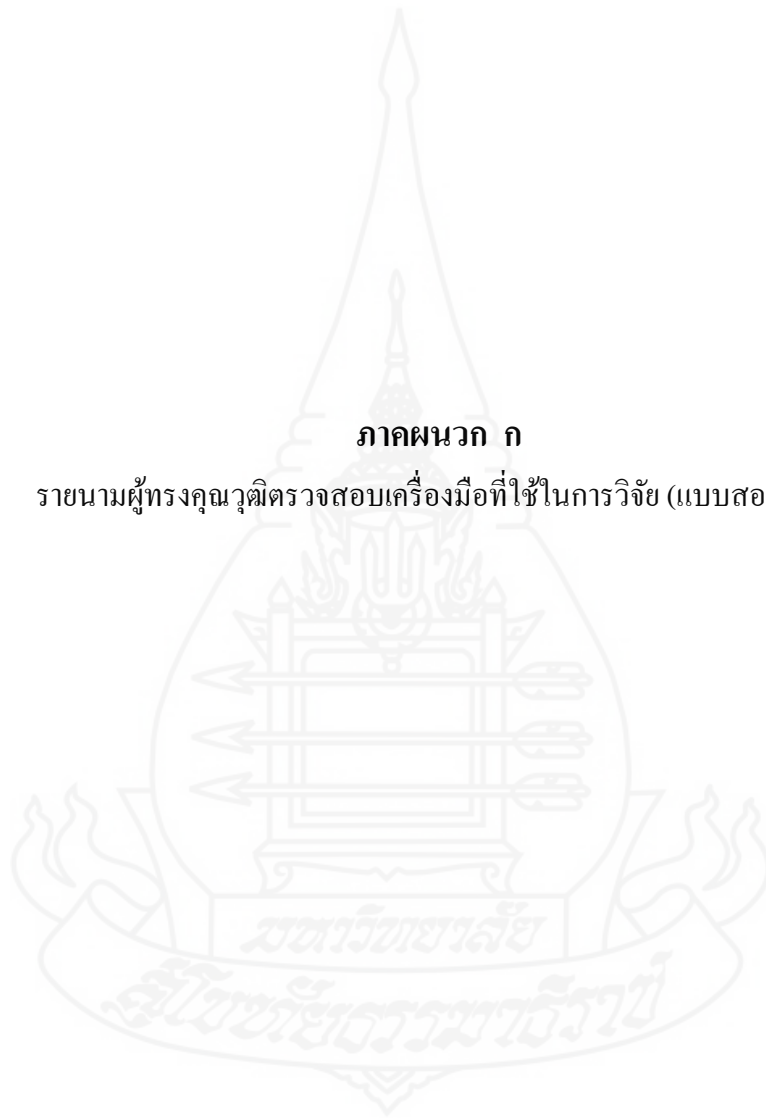
- Allen, Barbara of Alabama. (2003). *A qualitative assessment of employees perceptions regarding the influence of site-based management and morale in two west alabama city schools*. Dissertation Abstracts International, 2(11), 112-124.
- Cooper,C.L. (1985). Psychosocial factors in the work place. *In Testbiiij of occupational medicine* (pp.404-424). n.p.
- Davis,K . (1981) *Human behavior of work: Organizational behavior* (6th ed.)
New York: McGraw-Hill
- Ghiselli, E., & Brown, C. (1995) *Personnel and industrial psychology*
New York: McGraw-Hill
- Manson,Bonita. (1998). “*The Impact of Downing on Employee Morale and ProductivityImplication for training*”.*Dissertation Abstracts Internationl*, 1485 – A;
November,.
- McGovern, C. A. (2002). *An experimental study of the relationship between organizational morale and ethical behaviors*. Dissertation Abstracts International, 15(4), 110.
- McNitt, W. D. (2003). *An analysis of urban elementary school teacher morale and school performance implications for leadership*. Dissertation Abstracts Internationnl,
12(6), 45-56.
- Meyerson,H. (2001) *Improving employee morale:fire up your staff on a shoestring Budget*.(Online). Available:
- Mitchell, L. M. G. (2002) *The relationship of teacher morale to teachers perceptions of principal behavior in selected high school in south texas*. Dissertation Abatracts
International,36(2), 110-115.
- Myers, N.C. (1955). *Satisfactions in the white collar job*. Michigan:University of Michigan
- Santos, M. M. S. (2003). *Perceptions of principal effectiveness and teacherm: A stidy of public secondary school teachers on guam*. Dissertation Abstracts International,21(10).
- Yoder,D. (1953) *Personal principles and policies*. New Jersey : Prentice-Hall.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ชื่อ ผศ.สาทร แก่นมณี

วุฒิการศึกษา	ป.บัณฑิต การบริหารการศึกษา ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิตการมัธยมศึกษา(คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสรอยเสรีวิทยา จังหวัดแพร่ (2542) ผู้อำนวยการ โรงเรียนห้วยม้าวิทยาคม จังหวัดแพร่ (2545) ผู้อำนวยการ โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ (2547 - 2555) วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ อาจารย์สอนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

2. ชื่อ นางบุญศรี กุพัฒน์

วุฒิการศึกษา	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่

3. ชื่อ นายวิระเชษฐ์ ปัญจจริยะกุล

วุฒิการศึกษา	ป.บัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การศึกษาพิเศษ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการ โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษา





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/163

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 14 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผศ.สาทร แก่นมณี
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ข้าพเจ้า นางสาวสุณีย์ แสงเมือง รหัสประจำตัวนักศึกษา 2542300138 นักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ
จังหวัดแพร่ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม
ข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว
แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและ
กระบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของ
นักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอบอกมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/163

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 14 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นางบุญศรีรักษ์ ภูพัฒน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ข้าพเจ้า นางสาวสุณีย์ แสงเมือง รหัสประจำตัวนักศึกษา 2542300138 นักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ
จังหวัดแพร่ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม
ข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว
แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและ
กระบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของ
นักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอบอกมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/163

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 14 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายวิระเชษฐ ปัญจจริยะกุล
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ข้าพเจ้า นางสาวสุณีย์ แสงเมือง รหัสประจำตัวนักศึกษา 2542300138 นักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ
จังหวัดแพร่ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม
ข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว
แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและ
กระบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของ
นักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอบอกมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพ จินะวัฒน์)

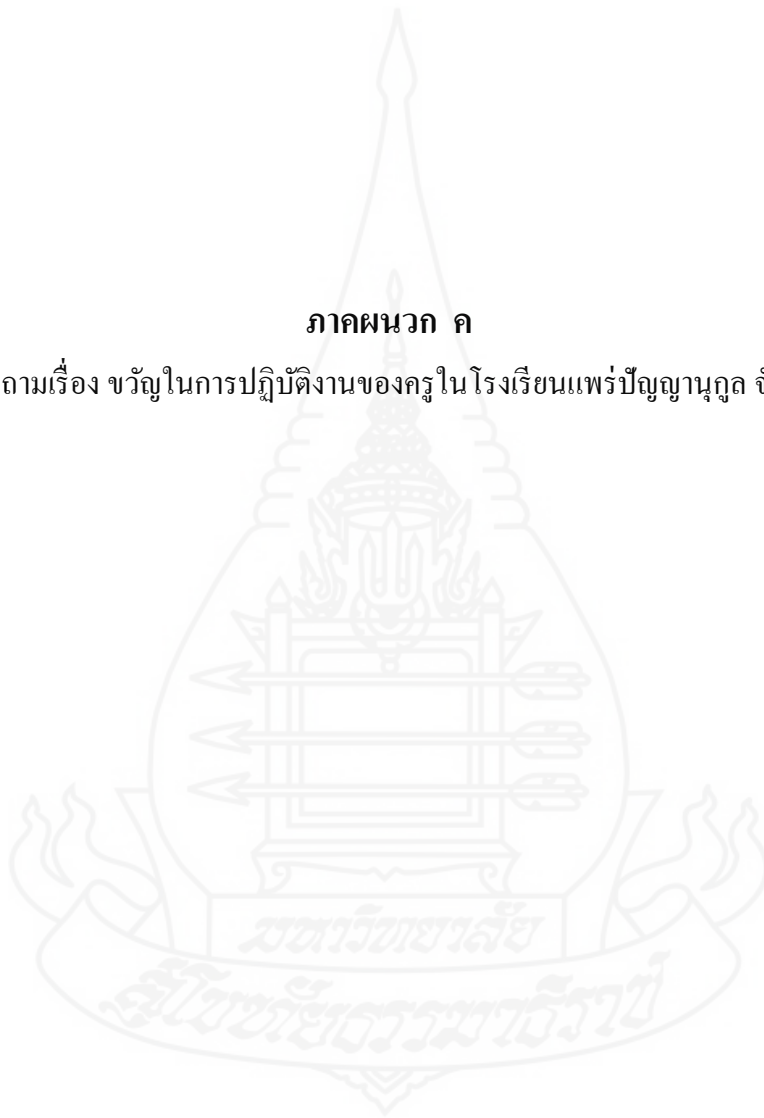
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่



แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ใช้สอบถามความ
คิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

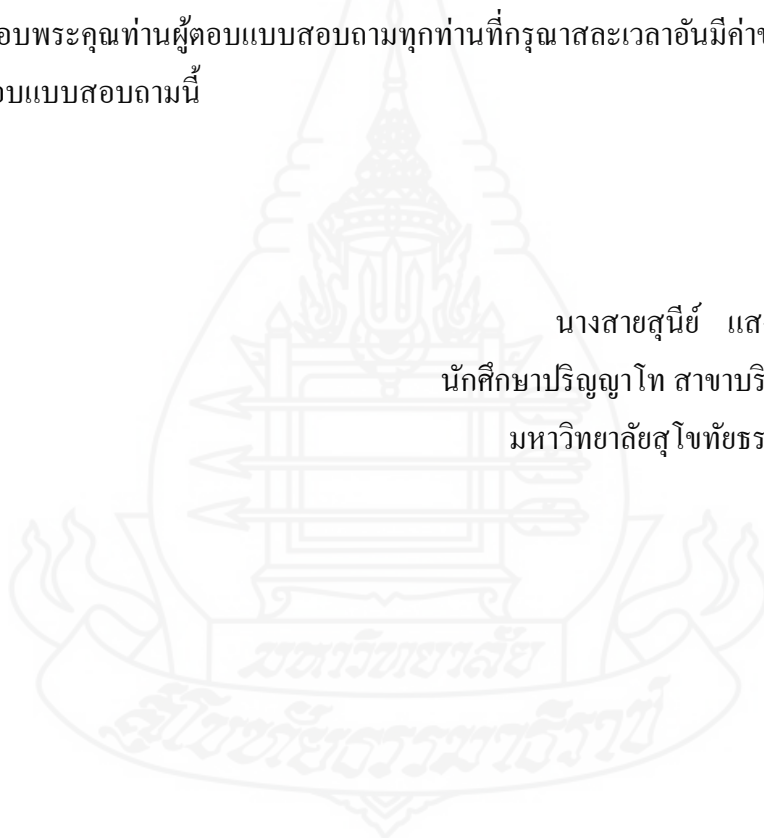
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่าน ในการให้
ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้

นางสายสุนีย์ แสงเมือง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

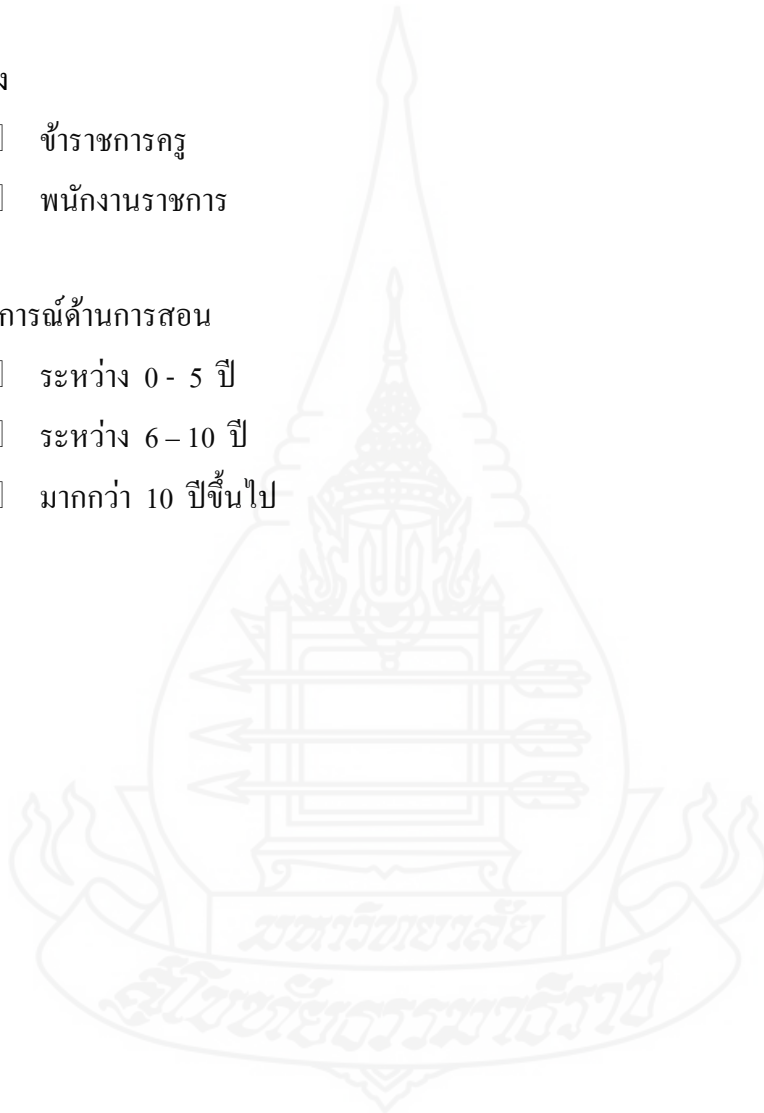
- ชาย
 หญิง

2. ตำแหน่ง

- ข้าราชการครู
 พนักงานราชการ

3. ประสบการณ์ด้านการสอน

- ระหว่าง 0 - 5 ปี
 ระหว่าง 6 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่
คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานต่อไปนี้ว่าท่านมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง					
1.1 เพื่อนร่วมงานถือว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียน					
1.2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
1.3 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน					
1.4 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่					
1.5 ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
1.6 เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
1.7 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ					
2.1 ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
2.2 ท่านไม่ขาดงานหรือลาหยุดงานโดยไม่จำเป็น					
2.3 ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
2.4 ท่านรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
2.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี					
2.6 ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.7 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย					
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ					
3.1 งานที่ท่านกระทำอยู่ในขณะนี้ได้รับความร่วมมือ จากทุกฝ่าย					
3.2 ท่านได้รับคำชมเชยและการยกย่องเมื่อท่าน ปฏิบัติงานสำเร็จเป็นผลดี					
3.3 ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้ท่าน มีโอกาสดำเนินงานอยู่เสมอ					
3.4 ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารให้การสนับสนุน การปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ					
3.5 ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษา ต่อหรือส่งเข้าอบรม ดูงาน เพื่อนำมาพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
3.6 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าความชอบที่ได้รับ เป็นไปโดยยุติธรรม					
3.7 เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ของท่าน					
3.8 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีโอกาสดำเนินงาน					
4. ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย					
4.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ ท่านดำรงอยู่					

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
4.2 ท่านรู้สึกว่าคุณของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
4.3 ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน					
4.4 อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่แข็งแรงและมั่นคงปลอดภัย					
4.5 ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับความต้องการ					
4.6 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนของท่าน					
4.7 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
4.8 ผู้บริหารไม่เคยลงโทษท่านด้วยอารมณ์แต่พิจารณาด้วยเหตุผลอันเหมาะสม					
5. ความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน					
5.1 ท่านภูมิใจมากที่ได้เป็นครู					
5.2 อาชีพครูที่ท่านทำอยู่นี้ท่านคิดว่าจะช่วยทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียง					
5.3 ถ้าท่านมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้งท่านก็ยังคงเลือกอาชีพครู					
5.4 ท่านมีความพอใจที่ผู้บริหารให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
5.5 ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร					
5.6 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับมีเกียรติมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมฝ่ายอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					
5.7 ท่านมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างอิสระ					

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
5.8 ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานนำข้อเสนอแนะหรือ แนวคิดของท่านไปปฏิบัติ					
5.9 ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความนับถือ ในการปฏิบัติงาน					
6.ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
6.1 บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความสนิท สนมและเป็นกันเอง					
6.2 ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียน บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
6.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุนและร่วม ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
6.4 ท่านมีความพึงพอใจในส่วนร่วมจากเพื่อนร่วมงาน ทุกฝ่าย					
6.5 ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนที่ทำงานได้ทั้งใน เรื่องหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว					
6.6 ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้น เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนญาติสนิท					
6.7 ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับความ สามัคคีจากเพื่อนร่วมงาน					
6.8 ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมีความเป็นกันเองใน การปฏิบัติงาน					
6.9 ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารได้ให้คำแนะนำใน การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence)

ข้อ	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่	คะแนนพิจารณา			ค่าเฉลี่ย IOC รายข้อ
		-1	0	+1	
1.	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง				
	1.1 เพื่อนร่วมงานถือว่าท่านเป็นส่วนหนึ่ง ที่สำคัญของโรงเรียน			///	1
	1.2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียง ให้กับโรงเรียน			///	1
	1.3 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานของโรงเรียน			///	1
	1.4 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่			///	1
	1.5 ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน			///	1
	1.6 เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น ของท่าน			///	1
	1.7 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่าน มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย		/	//	0.66
2.	ความรู้สึกรับผิดชอบ				
	2.1 ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนเป็นอย่างดี			///	1
	2.2 ท่านไม่ขาดงานหรือลาหยุดงาน โดยไม่จำเป็น			///	1
	2.3 ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน ด้วยความเต็มใจ		/	//	0.66
	2.4 ท่านรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอย่างดี		/	//	0.66

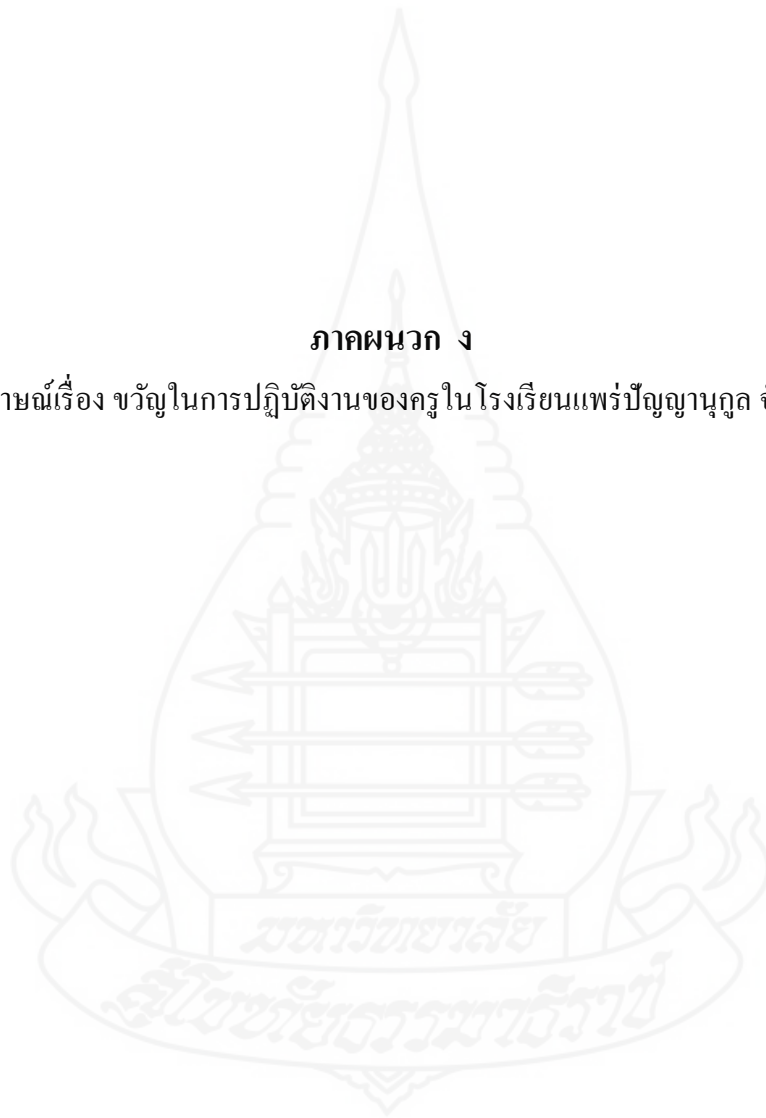
ข้อ	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่	คะแนนพิจารณา			ค่าเฉลี่ย IOC รายชื่อ
		-1	0	+1	
	2.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี		/	//	0.66
	2.6 ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไข ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายให้			///	1
	2.7 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับ มอบหมาย			///	1
3.	ความรู้สึกประสบความสำเร็จ				
	3.1 งานที่ท่านกระทำอยู่ในขณะนี้ได้รับ ความร่วมมือจากทุกฝ่าย		/	//	0.66
	3.2 ท่านได้รับคำชมเชยและการยกย่อง เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จเป็นผลดี			///	1
	3.3 ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารของท่านพยายาม ส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ			///	1
	3.4 ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารให้การสนับสนุน การปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ			///	1
	3.5 ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มี โอกาสศึกษาต่อหรือส่งเข้าอบรม ศึกษาน เพื่อ นำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น			///	1
	3.6 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณดีความชอบ ที่ได้รับเป็นไปโดยยุติธรรม			///	1
	3.7 เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในการ ปฏิบัติงานของท่าน		/	//	0.66
	3.8 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ช่วยให้ท่าน มีเกียรติยศชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า			///	1
4	ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย				
	4.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านดำรงอยู่			///	1
	4.2 ท่านรู้สึกว่าตัวของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน			///	1

ข้อ	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่	คะแนนพิจารณา			ค่าเฉลี่ย IOC รายชื่อ
		-1	0	+1	
	4.3 ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นใจในการ ปฏิบัติงาน		/	//	0.66
	4.4 อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพ ที่แข็งแรงและมั่นคงปลอดภัย			///	1
	4.5 ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับ ความต้องการ			///	1
	4.6 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงานใน โรงเรียนของท่าน		/	//	0.66
	4.7 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่อง การงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดี		/	//	0.66
	4.8 ผู้บริหารไม่เคยลงโทษท่านด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาด้วยเหตุผลอันเหมาะสม			///	1
5.	ความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน				
	5.1 ท่านภูมิใจมากที่ได้เป็นครู			///	1
	5.2 อาชีพครูที่ท่านทำอยู่นี้ท่านคิดว่าจะช่วย ทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียง			///	1
	5.3 ถ้าท่านมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้ง ท่านก็ยังคงเลือกอาชีพครู		/	//	0.66
	5.4 ท่านมีความพอใจที่ผู้บริหารให้ ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน		/	//	0.66
	5.5 ท่านมีความพอใจในนโยบาย การบริหารงานของผู้บริหาร			///	1
	5.6 ท่านมีความรู้สึกเท่าเทียมที่ได้รับมี เกียรติยศศักดิ์ศรีเท่าเทียมฝ่ายอื่นๆ ในระดับ เดียวกัน			///	1
	5.7 ท่านมีความพอใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างอิสระ		/	//	0.66

ข้อ	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่	คะแนนพิจารณา			ค่าเฉลี่ย IOC รายชื่อ
		-1	0	+1	
	5.8 ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานนำข้อเสนอแนะ หรือแนวคิดของท่าน ไปปฏิบัติ		/	//	0.66
	5.9 ท่านมีความพอใจที่เพื่อนร่วมงาน ให้ความนับถือในการปฏิบัติงาน			///	1
6.	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
	6.1 บรรยากาศการทำงานใน โรงเรียน มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง			///	1
	6.2 ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนบุคลากรให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน			///	1
	6.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุน และร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ		/	//	0.66
	6.4 ท่านมีความพึงพอใจในส่วนร่วม จากเพื่อนร่วมงานทุกฝ่าย			///	1
	6.5 ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนที่ทำงานได้ ทั้งในเรื่องหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว			///	1
	6.6 ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้น เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนญาติสนิท			///	1
	6.7 ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ได้รับความสามัคคีจากเพื่อนร่วมงาน			///	1
	6.8 ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมี ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน			///	1
	6.9 ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารได้ให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นไปตาม นโยบายที่กำหนด			///	1

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนแพร์ปัญญานุกูล จังหวัดแพร์



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ใช้สัมภาษณ์เพื่อระดม
ความคิดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
แพร์ปัญญาคุณจังหวัดแพร่

2. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

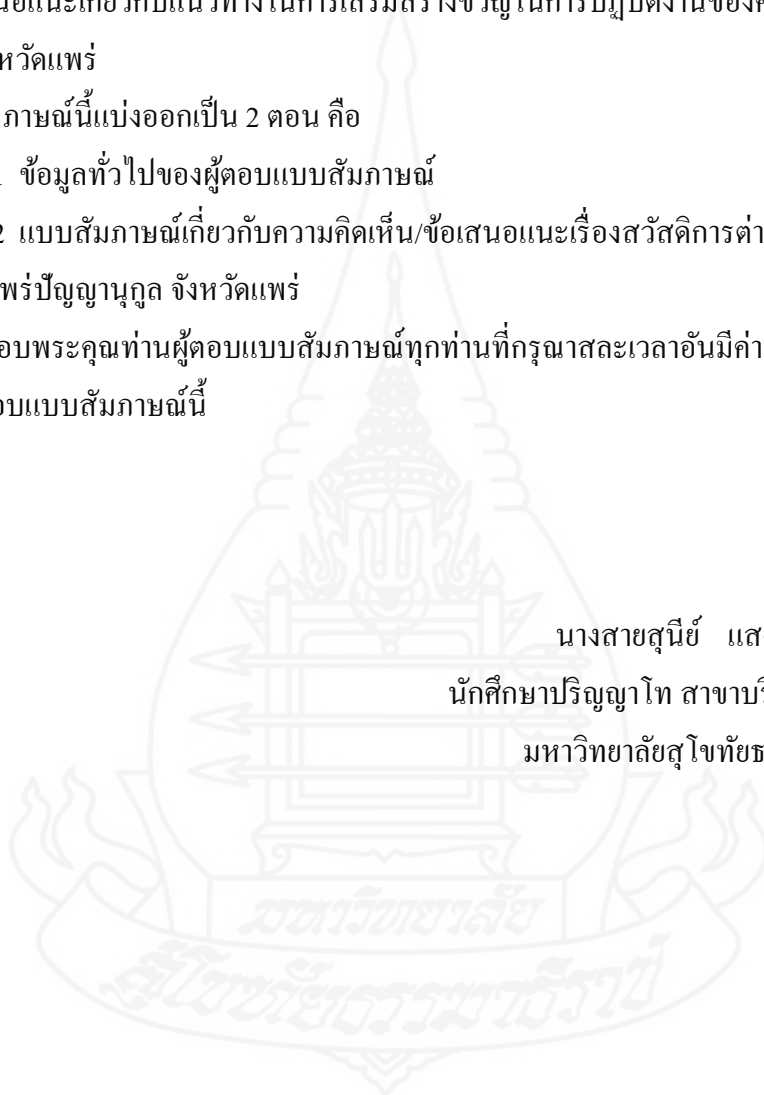
ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเรื่องสวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัด
ให้แก่ครูโรงเรียนแพร์ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่าน ในการให้
ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์นี้

นางสายสุนีย์ แสงเมือง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



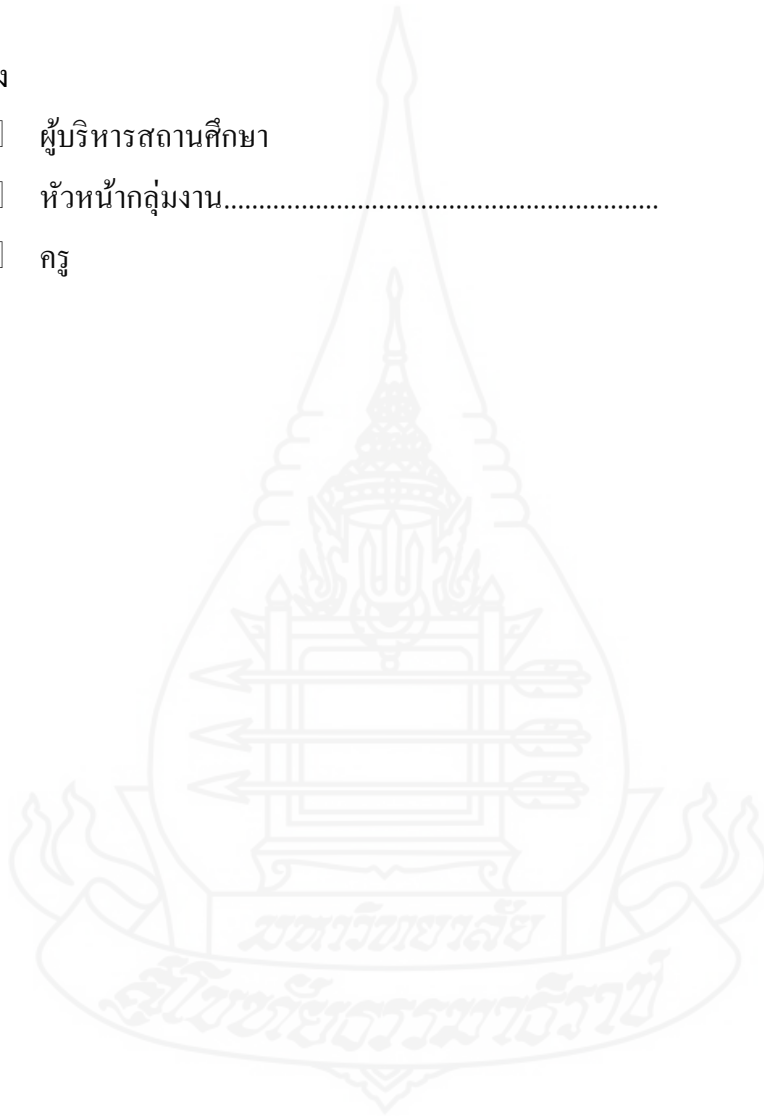
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
 หัวหน้ากลุ่มงาน.....
 ครู



ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเรื่องสวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้แก่ครู
โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรภายในโรงเรียนของท่าน
พร้อมข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนได้มอบให้แก่ครูในโรงเรียนเหมาะสม
หรือไม่ควรจะมีสวัสดิการอะไรเพิ่มเติมให้อีกหรือไม่

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมและเพียงพอใน
การปฏิบัติงานแล้วหรือไม่ ยังควรจะพัฒนาด้านใด

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ตั๋วอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องพักรูและภูมิทัศน์บริเวณรอบๆ โรงเรียน
เป็นอย่างไรสมควรมีการปรับปรุงหรือไม่

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่
444 หมู่ 9 ถนนภูเก็ต ตำบลนาจักร
อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ 54000

วันที่ 19 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ข้าพเจ้า นางสาวสุนีย์ แสงเมือง รหัส 2542300138 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
แขนงวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชา บริหารการศึกษา มีความประสงค์ขอหนังสือจาก
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก
คณะครูโรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาท้ายนี้
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุนีย์ แสงเมือง)

โทรศัพท์ 086-9184249

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพล จินะวัฒน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

หมายเหตุ นักศึกษาส่งเอกสารต้นฉบับให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา และส่งไฟล์มาที่

manerat.lea@stou.ac.th



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 19 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

ด้วยข้าพเจ้านางสายสุณีย์ แสงเมือง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูผู้สอนในโรงเรียน
แพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ในวันที่ 26 มิถุนายน 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-9184249

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสายสุณีย์ แสงเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	10 พฤศจิกายน 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่จบ 2545
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ จังหวัดแพร่
ตำแหน่ง	ครูวิทยฐานะชำนาญการ

