



การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

The Development of Morale Indicators of Teachers in School under Secondary Educational Service Area Office 23

*ภัทรวรรณ พิมพา¹ วันเพ็ญ นันทะศรี² และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข³

*Phatarawan Pimpa¹ Wanphan Nanthasri² and Apisit Somsrisuk³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master's student, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

²รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Assoc. Prof. Dr., Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

³อาจารย์ ดร. ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³Lecturer Dr., Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

Received : March 20, 2019

Revised : December 14, 2020

Accepted : December 28, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.21 – 0.78 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทน 16 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจำนวน 17 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 11 ตัวบ่งชี้ และ 5) ด้านบทบาทผู้บริหาร 19 ตัวบ่งชี้ และโมเดลโครงสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 93.27 ค่าองศาอิสระ เท่ากับ 96 ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.55 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ เท่ากับ 685.72 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.39 – 0.94

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มัธยมศึกษา



Abstract

The purposes of this study were to develop the morale indicators of teachers, and examine the congruence between the developed structure model of morale indicators of teachers and empirical data. The research samples were 500 teachers in school under the Secondary Educational Service Area Office 23. The Samples were selected by using multistage random sampling. The research instruments were a 5 rating scales questionnaire with content validity value between 0.60 to 1.00, the discriminative power between 0.21 and 0.78, and the reliability was 0.97. The collected data was analyzed by using the statistical package program. The results revealed that. The teachers' morale indicators consisted of 5 principle components, 20 sub-components and 83 indicators. These indicators could be categorized as 1) 16 indicators of the compensation; 2) 20 indicators of the satisfaction of work; 3) 17 indicators of the working environment; 4) 11 indicators of the career path; and 5) 19 indicators of the administrator role. The structural model of indicators of teacher provided the congruence with the empirical data Chi-square = 93.27, degree of freedom (df) = 96, p-value = 0.55, goodness-of-fit index (GFI) = 0.98, adjusted goodness-of-fit index (AGFI) = 0.96 root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.000 Critical N (CN) = 685.72 and the factor loadings were between 0.39-0.94.

Keywords: Indicators, Indicator development, Morale of teachers, Secondary education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น ในสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาของผู้บริหารที่จะต้องดูแลให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากร ดังนั้นการบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร จึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556, น. 1)

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการจูงใจของสมาชิกกลุ่มหน่วยงานจะทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรจึงมีความจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงานร่วมกันด้วยดี และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความ



กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหลายสิ่งงานหรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556, น. 21) ปัญหาขวัญกำลังใจของครูเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น สถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน รวมทั้งการบริหารของฝ่ายบริหารและตัวผู้บริหาร ซึ่งประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจเกิดความเสียหายต่อโรงเรียนหรือไม่มีการพัฒนาที่ดีต่อไป (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556, น. 3) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมเบื่อกการทำงาน เบื่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ขาดความร่วมมือ ทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กร ฉะนั้น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (อรรคพร จอมคำสิงห์, 2559, น. 3)

ปัญหาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจากรายงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประจำปี 2561 พบว่ามีหลายสาเหตุ เช่น ค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ บทบาทของผู้บริหาร จำนวนครูในสถานศึกษามีปริมาณที่แตกต่างกันมากระหว่างเมืองกับชนบท ในบางเมืองมีจำนวนครูเกินเกณฑ์ที่กำหนด ในขณะที่บางพื้นที่ชนบทมีจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งทำให้ในบางพื้นที่ครูหนึ่งคนต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียน เพราะครูไม่เพียงพอ เวลาอยู่ที่โรงเรียนครูใช้เวลากับการเตรียมสอนและการอยู่ในชั้นเรียนน้อยลง เพราะต้องทำงานเอกสารและทำการประเมิน ซึ่งการประเมินครูโดยส่วนมาก มุ่งดูที่วิทยฐานะของครูเป็นหลัก จนละเลยการพิจารณาที่คุณภาพของเด็ก ความสัมพันธ์นี้เองที่ผู้บริหารจำเป็นต้องรับทราบ เพื่อนำไปกำหนดนโยบายต่าง ๆ ให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีต่อครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ซึ่งจะเป็นแนวทางการตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายต่าง ๆ ให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีต่อครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย การได้รับเงินเดือน การได้ประโยชน์ เกื้อกูล การได้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง (2) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ (3) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอิสระในการทำงานและความกดดันในการทำงาน (4) องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วยความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และ (5) องค์ประกอบด้านบทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย บทบาทนักวางแผน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและผู้นำทางวิชาการ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 54 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,200 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานรวมทั้งอุปสรรคต่าง ๆ โดยรวมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษา

2. ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดที่ดี ที่มีต่องานต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานของครู โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ ซึ่งให้เห็นการตอบสนองของบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง มีสภาพจิตใจ ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนในการตอบแทนการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล ถ้าบุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน



3.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้

3.4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานจากการประสบความสำเร็จในหน้าที่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือความก้าวหน้าในอาชีพ ที่เกิดจากกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนา และศึกษาเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านบทบาทผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจูงใจ กำกับ ดูแล ควบคุม และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร โดยบทบาทนั้นมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารจะต้องรู้จักดึงศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถมากขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานให้บรรลุอุดมการณ์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ครู หมายถึง ครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน

การกำหนดองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน

1.3 พัฒนาตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่เป็นตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และผู้ทรงคุณวุฒิ มาสังเคราะห์ สร้างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานตามกรอบแนวคิดของการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน 45 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,200 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ตามแนวคิด Gold (1980 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551, น. 54) ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 25 พารามิเตอร์ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 5 คน นำผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร ได้ค่า IOC แต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนมัธยมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้หาคุณภาพของเครื่องมือการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกงานวิจัยนี้ อยู่ระหว่าง 0.21-0.78 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์ และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาตรวจเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ



การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
4. วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้โปรแกรม LISREL เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้ ค่าไคสแควร์ (chi - square) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) และค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ CN (Critical N)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 83 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และบทบาทผู้บริหาร จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การได้ประโยชน์เกี่ยวกับ 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การได้โบนัส และ 4) การได้รับเงินเดือน เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านค่าตอบแทน ซึ่งมี จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.2 องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ความสำเร็จของงาน 4) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.3 องค์ประกอบหลักด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ความเป็นอิสระในการทำงาน 3) ความกดดันในการทำงาน และ 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีจำนวน 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.4 องค์ประกอบหลักด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) ความก้าวหน้าใน



เงินเดือน และ 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมี จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.5 องค์ประกอบหลักด้านบทบาทผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) บทบาทนักวางแผน 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) ผู้นำทางวิชาการ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมี จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ซึ่งกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไคสแควร์ (Chi - Square: χ^2) เท่ากับ 93.27 ค่า df เท่ากับ 96 เมื่อพิจารณา ค่า χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 685.72 (Chi-square = 93.27, df = 96, ค่า p = .55 , ค่า GFI = .98 , ค่า AGFI = .96, ค่า RMSEA = .00, CN = 685.72) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าระหว่าง 0.39 – 0.94 จึงสรุปว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ซึ่งกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
อันดับแรก			
การได้รับ เงินเดือน (SLR)	0.51	0.26	0.73
การได้ประโยชน์เกื้อกูล (BNF)	0.81	0.65	0.35
การได้โบนัส (BSN)	0.70	0.50	0.50
การเลื่อนตำแหน่ง (PRM)	0.80	0.64	0.36
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WPT)	0.80	0.64	0.35
ความก้าวหน้าในการทำงาน (PRG)	0.81	0.65	0.35
การได้รับการยอมรับนับถือ(PSP)	0.75	0.57	0.43
ความสำเร็จของงาน (SCS)	0.77	0.59	0.41
ความรับผิดชอบ (RPB)	0.71	0.52	0.48
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (SPV)	0.83	0.70	0.30
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (WKM)	0.74	0.55	0.45

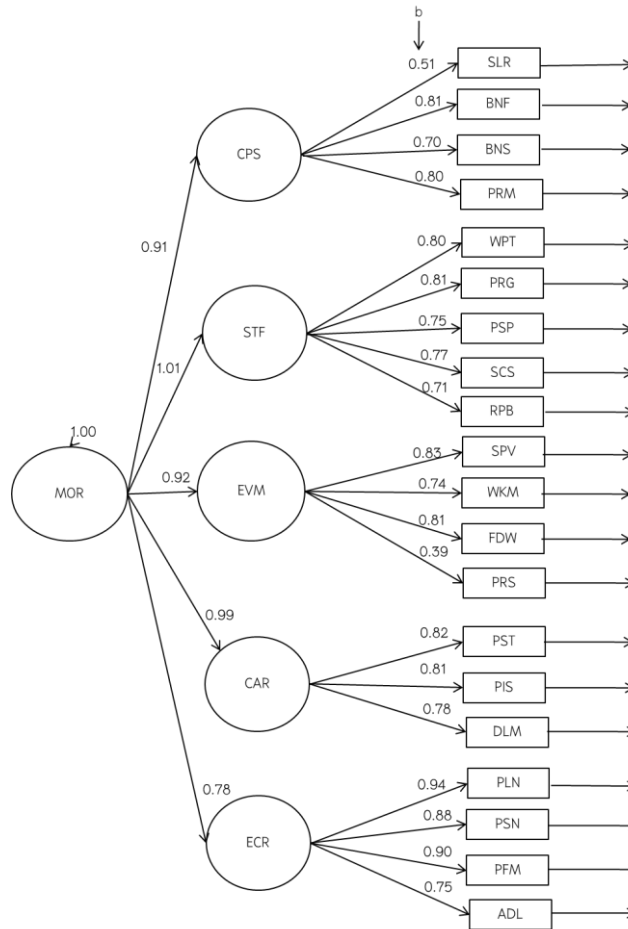
ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R^2)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
ความเป็นอิสระในการทำงาน(FDW)	0.81	0.66	0.33
ความกดดันในการทำงาน (PRS)	0.39	0.15	0.85
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง(PST)	0.82	0.68	0.32
ความก้าวหน้าในเงินเดือน(PIS)	0.81	0.65	0.35
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง (DLM)	0.78	0.60	0.40
บทบาทนักวางแผน (PLN)	0.94	0.88	0.12
การพัฒนาบุคลากร (PSN)	0.88	0.78	0.22
การประเมินผลการปฏิบัติงาน(PFM)	0.90	0.82	0.17
ผู้นำทางวิชาการ (ADL)	0.75	0.57	0.42
อันดับสอง			
ด้านค่าตอบแทน (CPS)	0.91	0.83	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน(STF)	1.01	1.02	
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน(EVM)	0.92	0.85	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ(CAR)	0.99	0.98	
ด้านบทบาทผู้บริหาร(ECR)	0.78	0.60	

Chi - Square = 93.27 df = 96 p - value = 0.559 GFI = 0.96

AGFI = 0.45 RMSEA = 0.000 ** (p < .01)

จากตาราง 1 สามารถสร้างโมเดลโครงสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ดังภาพที่ 1



Chi-square = 93.27, df = 96, p-value = 0.55

ภาพที่ 1 โมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และบทบาทผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อีกทั้งตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของ นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร



และพิสมัย อรทัย (2551) ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงานจึงทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นจริง ถูกต้อง ตรงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูดังเช่นงานวิจัยของ อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559) ที่พบว่า ขวัญกำลังใจครูในการทำงานประกอบด้วย 5 ด้านที่สำคัญ คือ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ และสอดคล้องกับการวิจัยของ อุบลรัตน์ ชูณพันธ์ (2558) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนแล้วพบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เรียงน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (STF) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 ความก้าวหน้าในอาชีพ (CAR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 สภาพแวดล้อมการทำงาน (EVM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ค่าตอบแทน (CPS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และบทบาทผู้บริหาร มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับตัวน โรสธนา โตะนิเต (2550) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมา คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พชร วรญาวิสุทธิ (2556) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจมีหลายประการ ซึ่งองค์กรต้องหมั่นตรวจสอบปรับปรุงให้คนในองค์กรรู้สึกมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย อีกทั้ง สมโชค ประยูรยวง (2558) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานทำได้โดยการให้บุคลากรในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็นในการทำงาน พัฒนาความรู้ของบุคลากรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต



ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ พยากรณ์
หมอลี (2560) ที่กล่าวว่า ครูที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น มีระเบียบวินัยเสียสละ
มีความรับผิดชอบ ขยันขันแข็ง และอุทิศเวลาให้กับงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าให้
องค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความ
เที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารระดับสูงและ
กระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ต่อไปนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน ควรให้ความสำคัญกับการได้รับเงินเดือน การได้ประโยชน์เกี่ยวกับการ
การได้โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง

1.2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้า
ในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านบทบาทผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับบทบาทนักวางแผน การพัฒนาบุคลากร
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้นำทางวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยศึกษา
ตามขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้การทดสอบ
ในงานวิจัยนี้เป็นแนวทางซึ่งจะทำให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารและครูเพื่อให้โรงเรียนมี
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ



บรรณานุกรม

- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ถ้วนโรสณา ไต้ะนิแแต่. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา.
(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เพชร วรญาวิสุทธิ์. (2556). สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมศึกษา กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- เพียว หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัด
ยะลา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย. (2551). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติ
วิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. (เอกสารประกอบการบรรยาย).
ภาควิชาวิจัยการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญญาวัฒน์. (2551). สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร: มิสชั่นมีเดีย.
- สมโชค ประยูรยวง. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.
(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พุทธสวัสดิราษฎร์นุกูล”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.
(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.