



การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

A STUDY OF MORALE OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL  
IN PHASICHAROEN DISTRICT BANGKOK



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครุสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2562



**A STUDY OF MORALE OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL  
IN PHASICHAROEN DISTRICT BANGKOK**

**BY  
PRAKIT CHOBROO**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
SURYADHAP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY**

**ACADEMIC YEAR 2019**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

โดย  
ประกิจ ขอบรู้

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต  
ปีการศึกษา 2562

รศ.ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ  
ประธานกรรมการสอบ

ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช  
กรรมการ

ดร.จุลดิศ คัญทัพ  
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

30 กรกฎาคม 2562

Thesis entitled

**A STUDY OF MORALE OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL  
IN PHASICHAROEN DISTRICT BANGKOK**

by

**PRAKIT CHOBROO**

was submitted in partial fulfillment of the requirements  
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University  
Academic Year 2019

---

Assoc.Prof.Phacharawit Chansirisira, Ed.D.  
Examination Committee Chairperson

Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.  
Member

---

Juladis Khanthap, Ph.D.  
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

July 30, 2019

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางและให้คำปรึกษาจากคณะกรรมการและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ดร.จตุตศ ศักดิ์ทัฬห อารจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.วัลลภา เถลิมวงศาเวช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เมตตาแนะนำการทำงานโดยตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดนิมมานรดี ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดโตนด ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตะล่อม ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดกำแพง และผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดทองศาลางาม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

และขอขอบพระคุณ บิดา-มารดา ครูอาจารย์ญาติพี่น้องพร้อมเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมหาบัณฑิต ร่วมรุ่นทุกคน ที่คอยให้กำลังใจพร้อมทั้งให้การช่วยเหลือสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ให้ประสบความสำเร็จ จนเกิดความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

ประกิจ ชอบรู้  
ผู้วิจัย

6007001 : สาขาวิชาเอก: การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ

ประจักษ์ ขอบรู้: การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร (A STUDY OF MORALE OF  
TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN PHASICHAROEN DISTRICT  
BANGKOK) อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.จตุลิต คุ้มทัพ, 152 หน้า.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครและ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ T-test (Independent t-test) และ F-test (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Sheffe's Methods)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน, และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

**6007001 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION;  
M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)**

**KEYWORDS : MORALE**

**PRAKIT CHOBROO: A STUDY OF MORALE OF TEACHERS AND  
EDUCATIONAL PERSONNEL IN PHASICHAROEN DISTRICT BANGKOK .**

**THESIS ADVISOR: JULADIS KHANTHAP, Ph.D., 152 p.**

The purpose of this research were to study 1) the current conditions, morale levels of teachers and educational personnel in schools under the Phasicharoen district office in Bangkok and 2) to compare the performance morale of teachers and educational personnel in schools under the Phasicharoen district office in Bangkok. The sample group were 191 teachers and educational personnel classified by gender, age, job position, government age teachers in schools under the Phasicharoen district office in Bangkok. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaires with a reliability value of 0.93. The statistical data analysis were percentage, average, standard deviation, t-test (independent t-test) and f-test (one-way ANOVA). Test the difference of the average was lay a pair by the way of scheffe's method.

The results of the research were as follows: 1) the level of morale of teachers and educational personnel in schools under the Phrasicharoen district office in Bangkok, was at a high level. Followed by the financial and welfare, the administration, the environment and atmosphere in working, the stability, the interaction between, the supervisors, the colleges, the policies, and the success to be accepted, was at a moderate level. 2) To make comparison the level of morale in work classified by gender, age, job position and government age. The results showed that there was a significant difference at .05 level.

Student's Signature ..... Thesis Advisor's Signature .....

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 คำถามการวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 กรอบแนวความคิดการวิจัย	10
<b>บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>12</b>
2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	11
2.1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ	11
2.1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	14
2.1.3 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	18
2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	26
2.1.5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	30
2.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	51
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
2.3.1 งานวิจัยในประเทศ	52
2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ	59



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b> ระเบียบวิธีการวิจัย	<b>61</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
3.3 การสร้างเครื่องมือในงานวิจัย	63
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	65
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
<b>บทที่ 4</b> ผลการวิจัย	<b>67</b>
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	68
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
<b>บทที่ 5</b> สรุปผลและข้อเสนอแนะ	<b>101</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	101
5.2 อภิปรายผล	108
5.3 ข้อเสนอแนะ	112
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>114</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>118</b>
ภาคผนวก ก	119
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	
ภาคผนวก ข	121
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย	
ภาคผนวก ค	127
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย	
ภาคผนวก ง	135
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	
ภาคผนวก จ	142
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	149
ประวัติผู้วิจัย	152



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรงานวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เจริญ กรุงเทพมหานคร	33
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เจริญ กรุงเทพมหานคร	62
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	68
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	69
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิทยฐานะ	69
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ	70
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม	71
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	72
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา	73
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน	75
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	76
4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	77
4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน	78
4.13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ	79
4.14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบในงาน	80
4.15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน	81
4.16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	83
4.18 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน	84
4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านความ รับผิดชอบในงาน	86
4.20 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	87
4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	89
4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	89
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านความมั่นคงในการทำงาน	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.24	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	90
4.25	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งด้านการได้รับความสำคัญ	91
4.26	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งด้านความรับผิดชอบในงาน	91
4.27	ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน	92
4.28	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการด้านการปกครองบังคับบัญชา	94
4.29	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการด้านความมั่นคงในการทำงาน	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	95
4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	96
4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความรับผิดชอบในงาน	96
4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน	97
4.44 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	98

## สารบัญรูป

### รูปที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

10





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ ที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนาประเทศให้มั่นคง การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ที่มีสติปัญญา มีความรู้ เป็นคนดี มีความสุข มีศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้มนุษย์มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่เน้นการศึกษาสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีพอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการแข่งขันเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นคือการจัดการศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งโครงสร้างการบริหารงาน สถานศึกษา หลักสูตร ครู สื่อ การเรียนรู้ เป็นต้น และสิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาบุคคล คือ ครู ซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่ง

ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ต้องจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษา ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้มีความรู้ทักษะในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา โดยได้ระบุไว้ในหมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการมาตรา 9 (4) ว่า “มี หลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดหลักการดำเนินการ ไว้ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน จะปรับเปลี่ยนให้ครูมีบทบาทใหม่หลายประการ เช่น เปลี่ยนความคิดจากครูผู้สอนมาเป็นผู้เรียนได้เรียนรู้ ครูต้องมี ความสามารถในการออกแบบระบบการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ทั้งมาตรฐานสากลและเรื่องเกี่ยวกับความเป็นไทย นอกจากนี้ต้องมีการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในการบริหาร โรงเรียนนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครูได้ การปฏิบัติงานย่อมได้รับผลสำเร็จ ถ้าขวัญกำลังใจของครูดีจะสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ คือ ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น สร้างความรักของครูต่อเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจให้คณะครู เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างความสามัคคีทำให้เกิดพลังร่วมกันในหมู่คณะและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559 น. 1-9)

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา ของกรุงเทพมหานครและตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด จำนวน 437 โรงเรียน มีการ บริหารจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เด็กนักเรียนกรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่ดี มีองค์ความรู้ มีทักษะ ในการดำรงชีวิตรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมสนับสนุนการจัด การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ มีคุณธรรม สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสู่ความเป็นมืออาชีพ พัฒนามาตรฐานการศึกษาและระบบประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา ส่งเสริมการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการศึกษา พัฒนาระบบ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นบูรณาการประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการ จัดการศึกษา ในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือต้องอาศัย ครู ซึ่งเป็นผู้มีส่วนบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และการศึกษาที่จะพัฒนาคนให้มี คุณภาพได้นั้นสิ่งสำคัญคือ ต้องพัฒนาคุณภาพครูก่อนปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่า พึงพอใจ การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ครูยังมีการพัฒนา ตนเองน้อย ครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและ ความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง อาจเกิดจากการที่ครูและ ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความ จัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงานบรรยากาศในการทำงานงานที่ตึงเครียด งานที่ ซ้ำซากจำเจไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม ไม่มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของ ครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมี อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับความ อยุ่ดีของเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มี ความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559 น. 20-21)

ขวัญและกำลังใจเป็นที่ยอมรับกันทุกองค์กรหรือหน่วยงานว่าการจัดให้ผู้ร่วมงาน ได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีย่อมเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิดมีอารมณ์ และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าด้านธุรกิจอุตสาหกรรม หรือรัฐประศาสนศาสตร์ โดยทั่วไปเชื่อว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราเสียขวัญและขาดกำลังใจในการทำงาน จะทำให้ผลงานหรือผลสำเร็จของงานตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวในที่สุด ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชนากร รุจิมาลัย, 2559 น. 2)

ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นต้องพัฒนาด้านการศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ เพราะทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศตามนโยบาย แผนงานที่วางไว้ต้องสามารถที่จะนำศักยภาพในตัวบุคคลออกมาใช้งานให้มากที่สุด และในแต่ละองค์กรนั้นย่อมมีบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในตัวบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถของคนในองค์กร ความมุ่งมั่นในการทำงาน และอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันในความรู้สึกของบุคคลในการทำงานนั่นก็คือ ขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นการแสดงออกของภาวะทางจิตใจหรือความรู้สึก เจตคติของคนในองค์กรที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดหมายหมายขององค์กร โดยขวัญกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการจูงใจของสมาชิกกลุ่มหน่วยงานจะทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรจึงมีความจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงานร่วมกันด้วยดีและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานการส่งเสริมให้ครุมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครุมีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำมีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามหากครุมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหลบเลี่ยงงานหรือขาดงานจนอาจก่อให้เกิดความเสียหาย

แก่การปฏิบัติงาน ได้ส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556 น. 21)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางแก้ไขของขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร และผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหารบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ

## 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

1.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 1933) ใน 11 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 398 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2561)

กลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610)

### 1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ใน 11 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่นความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น มีขวัญกำลังใจ 11 ด้าน

1) เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รายได้ปัจจุบันเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข การพิจารณาความดีความชอบปรับขึ้นเงินเดือนและขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่รับราชการเช่นเดียวกัน มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร โบนัสประจำปี และเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รวมทั้งกองทุนกู้ยืมสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กทม. เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการ

2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ตัดสินใจด้วยหลักการและเหตุผลอย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นผู้นำในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติและด้านการปฏิบัติงาน สนใจความเป็นอยู่และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3) สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงานสะอาดถูกสุขลักษณะปราศจากมลพิษต่าง ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี มีการแบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีสื่ออุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยคอยอำนวยความสะดวกใช้ในการเรียนการสอน

4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง อาชีพข้าราชการครูมีความมั่นคงและมีเกียรติเป็นที่ยอมรับทางสังคม การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมช่วยให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมากขึ้น

5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นประชาธิปไตยในการ

ตัดสินใจและยอมรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร มีความรักสามัคคีปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีการช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด จัดกิจกรรมศึกษาคุณานนอกสถานที่ เพื่อพบปะสังสรรค์สานความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษาขอรับคำแนะนำได้เป็นอย่างดี

6) นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึง สถานศึกษามีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดโครงสร้างการบริหารและนโยบาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนสามารถน่านโยบายไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กร

7) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามบรรลุดตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต่างชื่นชมชมเชยยกย่องเป็นแบบอย่าง มีการเสริมแรงอย่างหลายรูปแบบเมื่อครูและบุคลากรในโรงเรียนมีผลการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

8) การได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับความไว้วางใจและความศรัทธาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในองค์กร บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญในงานกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน ผู้ปกครอง และนักเรียนต่างยอมรับนับถือให้ความศรัทธาในตัวครู

9) ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ครูและบุคลากรมีความเสียสละเวลาความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมเสมอ ทำงานกันอย่างเป็นทีมเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเป็นหน้าเป็นตาแก่องค์กร การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างอิสระไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

10) ความน่าสนใจในลักษณะงาน หมายถึง พอใจเมื่องานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดการวางแผนสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ กิจกรรม โครงการที่ได้รับผิดชอบมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถและงานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

11) ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือให้การแนะนำในการทำวิจัย ผลงานวิชาการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสความก้าวหน้าทั้งด้านการ เลื่อนขั้นวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาคุณาน ฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถตามความสนใจ



**เพศ** หมายถึง สถานะหรือสภาพที่แสดงให้เห็นสถานะความเป็นเพศชายหรือเพศหญิงของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

**อายุ** หมายถึง ช่วงเวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไปของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

**ตำแหน่งงาน** หมายถึง ฐานะหน้าที่การงาน ที่ตรงตามคุณวุฒิและความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูผู้ช่วย ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.1-คศ.2 และครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

**อายุราชการ** หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ได้แก่ อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี อายุราชการ 5 -10 ปี และอายุราชการ 11 ปี ขึ้น ไปของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

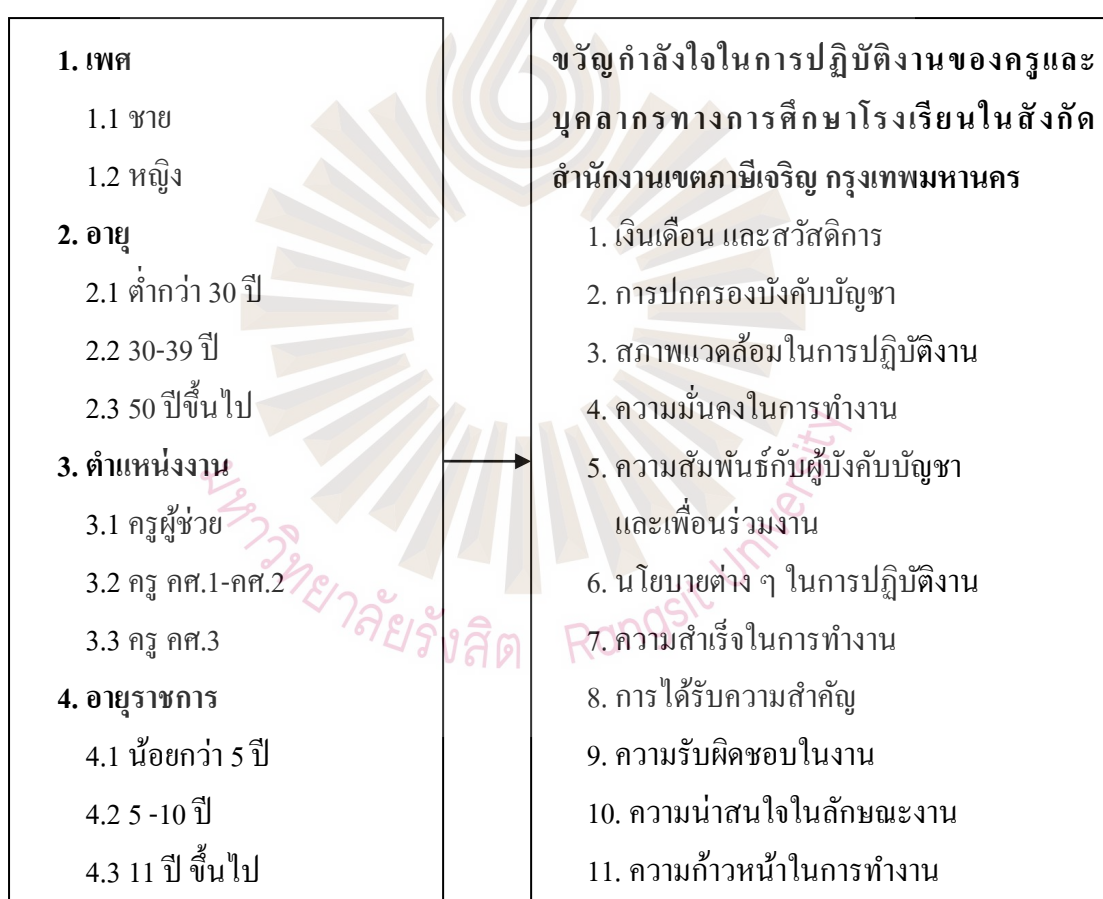
**ครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

**โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ ประกอบไปด้วย 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดนิมมานรดี โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนวัดชัยนิมพลี โรงเรียนวัดโคกอน โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย โรงเรียนวัดโตนด โรงเรียนวัดตะล่อม โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดทองศาลางาม โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิตร โรงเรียนวัดประดู่บางจาก (พ่วงอุทิศ) โรงเรียนบางจาก (โกลนประเสริฐอุทิศ) และโรงเรียนวัดอ่างแก้ว (จีบ ปานขำ)

## 1.7 กรอบแนวความคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, น. 102-104) และได้ศึกษางานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, น. 9) เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, น. 9) สิริวรรณ อินทสโร (2560, น. 61) และสายสุนีย์ ตรีเหลา (2561, น. 89) ดังภาพประกอบต่อไปนี้

### ตัวแปรที่ศึกษา



รูปที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสาร บทความทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังนี้

#### 2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

##### 2.1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.3 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

#### 2.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

#### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

##### 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### 2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจ (Morale) ในการปฏิบัติงานมีนักวิชาการนิยามความหมายไว้หลายแง่หลายมุม ทั้งที่เหมือนกัน คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้พอสังเขปดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) บัญญัติคำว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่ไม่มีความผิด นัยมกันั้นว่า อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อ

กันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป

Davis (1974, p. 106) ได้สรุปไว้ว่าขวัญและกำลังใจตรงกับภาษาอังกฤษ ว่า (morale) มีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า (Esprit De Corps) ซึ่งในระยะแรก ขวัญเป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหาร ในระหว่างที่มีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญและได้มีการนำมาใช้ในวงการศึกษาดลอดจนในวงการอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการ และสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร โดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ คาดหวัง ความมั่นใจ หรือกล่าวได้ว่าเป็นทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการให้ความร่วมมือด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบำรุงขวัญบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลดี

กานาย อภิรัชญาสกุล (2560, น. 69) ได้สรุปไว้ว่าขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี การทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ชร สุนทรายุทธ (2553, น. 168) ได้สรุปไว้ว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่สามารถแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น ในทางตรงข้ามหากปราศจากขวัญก็จะแสดงออกโดยเฉื่อยชา เฉยเมย ระวังขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ในการทางานผู้บริหารก็

ต้องมุ่งหวังในเชิงบวก ว่าพนักงานจะต้องมีขวัญที่ดี เพื่อให้พนักงานทำงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายต่อองค์กร

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2553, น. 422) ได้สรุปไว้ว่าขวัญกำลังใจหมายถึงทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและด้วยมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 270) ได้สรุปไว้ว่าขวัญและกำลังใจ หมายถึงความรู้สึกด้านจิตใจที่เกิดขึ้นแต่สถานะของบุคคลอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก หรือแรงกระตุ้นที่เป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติ

วิจิตร ชีระกุล และวรุฒ บางกูร (2553, น. 200) กล่าวว่า ขวัญเป็นคำที่เราได้ยินได้ฟังกัน จนเป็นที่ชินหูมานานแล้ว ตามประเพณีดั้งเดิมของไทยในโอกาสต่าง ๆ ถ้าหากเป็นงานมงคลเรามากจะมีการเรียกขวัญ สู่ขวัญ ทำขวัญ และถ้าเป็นงานที่ไม่สู้มงคลนักเรามากจะมีการปลอมขวัญหรือกลุ่มขวัญเป็นต้น ซึ่งความหมายของขวัญตามที่คนทั่วไปเข้าใจกันนั้น หมายถึง กำลังใจหรือความเข้มแข็งของจิตใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 134) ได้สรุปไว้ว่าขวัญและกำลังใจหมายถึงสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่นและในทางตรงข้าม คนที่ปราศจากขวัญและกำลังใจแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจดี จึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญแลกำลังใจไม่ดีพบจากความท้อแท้เบื่อหน่าย ขาดความเต็มที่ที่ทำงาน ขาดงานไม่อยากรับผิดชอบงาน

สมคิด บางโม (2553, น. 186) ได้สรุปไว้ว่าความหมายของขวัญและกำลังใจ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น สติปัญญาแรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคล

ที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานคืนนั้น ย่อมมีความรัก ความพอใจในงานที่ตนทำอยู่อยากทำงานด้วยความใจสมัครมีความสุขกับงาน โดยมีต้องมีผู้ใดมาบีบบังคับให้ทำงาน เรื่องขวัญและกำลังใจของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยมิได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น. 145) ได้สรุปไว้ว่าความหมายของขวัญ (Morale) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การที่พนักงานในหน่วยงานใดมีขวัญที่ดี สามารถสังเกตหรือประเมินได้จากการที่พนักงานมีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ทำ มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน ฯลฯ ที่เป็นการแสดงถึงขวัญในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ผู้นำควรให้ความสนใจให้มาก ไม่ควรละเลยหรือมองข้ามความสำคัญ เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานทั้งสิ้น ผู้นำควรมีความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลเพื่อจูงใจให้คนทำงานได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้และตอบสนองความต้องการของพนักงาน

พลสุข สังข์รุ่ง (2550, น. 165) ได้สรุปไว้ว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงในรูปของ พฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความคาดหวัง ความกล้า ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นและในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญและแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความ เชื่อมั่น

สรุปได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจที่แสดงออกมาทางด้าน พฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึก ที่มีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจของการทำงาน เช่น ความตั้งใจในการสอน ความร่วมมือความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

### 2.1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

Lewis (1979, p. 32) ได้สรุปไว้ว่าความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้ขวัญกำลังใจยังเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและยังเสนอ ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าในองค์กรที่สมาชิกที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีบรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใส ร่าเริง การดำเนินงาน

เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง น่าเชื่อถือ สมาชิกมีความสนใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถวิพากษ์วิจารณ์ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืองานพิเศษด้วยความเต็มใจ ส่วนลักษณะของสมาชิกในองค์กรที่มีขวัญเสีย จะมีบรรยากาศในหน่วยงานไม่แจ่มใสมีการทะเลาะกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีความเฉื่อยชา ความล่าช้า ของการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ งานมีความผิดพลาด เชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ ขาดงาน ลา งานมากกว่าปกติ มีการลาออกหรือย้ายไปอยู่ที่อื่นด้วยความสมัครใจในอัตราเพิ่มมากขึ้นอย่างผิดปกติ ผู้ได้บังคับบัญชามีความเอ็นดูต่อผู้บังคับบัญชา ไม่มีการเชื่องช้า ไม่สุภาพและมักแข็งข้อ หรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ มีคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียนมากผิดปกติ จึงสรุปได้ว่า ขวัญ กำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ถ้าขวัญของบุคลากรดีทั้งโดยส่วนตัวและ ส่วนรวมย่อมส่งผลให้งานของหน่วยงานดีตามไปด้วย และการที่ขวัญของกลุ่มอยู่ในระดับสูงก็จะ ช่วยสร้างพื้นฐาน สำหรับการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

จากรู้นท์ อิททิวาวัชกุล (2554, น. 92-95) ได้สรุปไว้ว่าขวัญกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญที่ ผู้บริหารองค์กร ควรหมั่นตรวจสอบเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือ มีเหตุการณ์ที่กระทบต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานและความมั่นใจในอนาคตของ องค์กร ทั้งนี้เพราะขวัญกำลังใจของพนักงาน มีส่วนสัมพันธ์อย่างยิ่งกับโอกาสในการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ผลการสำรวจจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ระดับของ ขวัญกำลังใจของพนักงาน และสามารถบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง ตรงจุด ซึ่งเท่ากับลดความเสี่ยงในการเผชิญกับปัญหา พนักงาน ด้านต่าง ๆ ที่จะตามมาได้ทันเวลา ปัจจุบันการสำรวจด้านความคิดเห็น ทัศนคติ และ ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงาน ที่นิยมใช้ในองค์กรมี 2 แบบคือ การสำรวจความผูกพันของ พนักงานกับองค์กร (Employee Engagement Survey) และการสำรวจขวัญกำลังใจพนักงาน (Employee Morale Survey) ซึ่งมีความแตกต่างด้าน วัตถุประสงค์และการนำไปใช้ ดังนี้

1) การสำรวจความผูกพัน (Employee Engagement Survey) มุ่งเน้นการสอบถาม ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานใน 4 ด้าน หลักๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนความรู้สึกผูกพันโดยรวมของ พนักงานที่มีต่อ องค์กร ประกอบด้วย

- 1.1) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
- 1.2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.3) ด้านการรับ โอกาสในการพัฒนาให้เติบโต
- 1.4) ด้านนโยบายขององค์กร เป็นต้น

ผลคะแนนของการสำรวจจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความภาคภูมิใจความรู้สึกรู้สึกผูกพันและความทุ่มเทของพนักงานที่พร้อมจะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ ให้แก่องค์กรและหลายองค์กรมักจะสำรวจความรู้สึกผูกพันของ พนักงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งการวิจัยของบริษัท Hay Group ยืนยันว่าการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทีมงานมีความรู้สึกผูกพัน และมีพลัง ความมุ่งมั่นสูง มีผลทางบวกต่อผลประกอบการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

2) การสำรวจขวัญกำลังใจพนักงาน (Employee Morale Survey) เน้นการสอบถามความรู้สึกต่อเหตุการณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคง และความมั่นใจของพนักงาน ซึ่งปัจจัยหลักๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจพนักงาน จะประกอบด้วย ความมั่นคงในสถานะขององค์กร บรรยากาศในการทำงาน ผู้นำขององค์กร เป็นต้น

การสำรวจขวัญกำลังใจ อาจจะไม่จำเป็นต้องดำเนินการทุกปี และไม่จำเป็นต้องสำรวจกับพนักงานทุกคน แต่นิยมใช้ต่อเมื่อเกิดเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงสำคัญและอาจสำรวจเฉพาะกลุ่มพนักงานที่ได้รับผลกระทบก็ได้

อุทัย หิรัญ โด (2550, น. 161-162) ได้สรุปไว้ว่าความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร มีดังนี้

- 1) ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
- 2) ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 3) ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับของค การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล
- 4) ขวัญจะสร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม
- 5) ขวัญจะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 6) ขวัญจะจงใจให้เจ้าหน้าที่ขององค การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สุสดี สัตยมานะ (2551, น. 100) ได้เสนอว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีจะเกิดผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพอใจ และรู้สึกว่าเวลาทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็วไม่ว่างเปล่าหรือน่าเบื่อ ไม่รู้สึกว่าตัวเองไม่มีความสำคัญ และมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผลที่เกิดตามมาคือ งานมีคุณภาพ มีผลผลิตเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนสูงขึ้น มีมาตรฐานครองชีพที่ดีขึ้น และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน



ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 144) ได้สรุปไว้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจ

ชร สุนทรายุทธ (2553, น. 169) ได้เสนอว่าความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการทำงานควรพิจารณาดังนี้

- 1) บุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหาร ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การ
- 2) หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนพอใจ ย่อมทำให้เกิดขวัญที่ดี
- 3) การให้รางวัลเลื่อนขั้น ตำแหน่ง หากเหมาะสมย่อมเกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) สภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม ส่งผลถึงความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 5) สุขภาพทางกายและจิตใจของพนักงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 270-271) ได้เสนอว่าขวัญเป็นกำลังใจของแต่ละบุคคลแต่หน่วยงานที่ร่วมกันสร้าง เพื่อให้ความผูกพันเกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์การ และก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 2) ขวัญและกำลังใจช่วยสร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ต่อหมู่คณะและองค์การ
- 3) ขวัญและกำลังใจเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของบุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
- 4) ขวัญและกำลังใจช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลัง ที่จะช่วยให้องค์การสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายได้
- 5) ขวัญและกำลังใจช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรกับองค์การ
- 6) ขวัญและกำลังใจช่วยเกื้อหนุนและแรงจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ
- 7) ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความเชื่อมั่น และความศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

### 8) ขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความผูกพันที่ีระหว่างบุคลากรกับองค์กร

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ขาดเสียไม่ได้ ผู้บริหารทุกคนควรตระหนักและคำนึงถึงขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่คอยขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

#### 2.1.3 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 272) ได้เสนอว่าขวัญในทางปฏิบัติงานเปรียบเสมือนสุขภาพร่างกายของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะขวัญอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในลักษณะที่สูงหรือต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพของมนุษย์ที่มีทั้งแข็งแรงและอ่อนแอ ซึ่งขึ้นอยู่กับการดูแลรักษาที่จะให้สมบูรณ์และมีพลังที่เข้มแข็งตลอดไป ด้วยการดูแลสุขภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอ เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบเรื่องขวัญ ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่เสมอว่าแต่ละบุคคลมีอยู่ ณ ระดับใด และจะต้องสร้างเสริมส่วนไหนบ้าง ซึ่งข้อปฏิบัติที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญที่ดีมีดังนี้

- 1) ผู้นำหรือผู้บริหาร ไม่ควรยึดติดกับประสบการณ์ของตนเพียงอย่างเดียว ควรหมั่นศึกษาเรียนรู้เทคนิคใหม่ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยความเต็มใจ
- 2) ในการประชุมร่วมกับบุคลากร ผู้นำหรือผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรร่วมแสดง ความคิดเห็นก่อนหาข้อยุติ โดยไม่ควรถือสิทธิ์หรือใช้อำนาจสั่งการอย่างเดียว
- 3) หมั่นส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสการปฏิบัติงานที่ทำทายต่อความรู้ ความสามารถ
- 5) สร้างโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาการตนเอง เป็นผู้นำมีฝีมือระดับชาติ ระดับโลก
- 6) ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ถนัดที่สุด และมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นตลอดเวลา
- 7) พยายามค้นหาข้อเด่นและข้อด้อยของบุคลากร โดยพยายามหาข้อเด่นมาใช้ประโยชน์ให้เต็มที่
- 8) การประสานงานกับบุคลากร โดยใช้หลักการรายงาน การติดต่อพุดจา การปรึกษาหารือ เพื่อตัดสินใจร่วมกัน
- 9) อย่าปิดกั้นความสามารถของบุคลากร ให้บุคลากรมีโอกาสเสนอผลงานในที่ประชุมเพื่อสร้างความมั่นใจและความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

10) พัฒนาบุคลากรในการแก้ปัญหา โดยใช้หลัก PDCA (plan do check action) โดยมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงในการแก้ไข ไม่ยึดติดกับสถานะภาพของตนเอง จะต้องมองประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

11) จัดให้มีช่วงหยุดพักงาน และมีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ เช่น แข่งขันกีฬา ศึกษาดูงาน เป็นต้น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, น. 147-148) ได้เสนอว่าหากเมื่อผู้บริหารได้ศึกษาหามาตรการ ในการตรวจสอบขวัญกำลังใจแล้ว พบว่ามีสภาพไม่น่าพึงพอใจ ผู้บริหารก็ควรมีวิธีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1) การสำรวจทัศนคติโดยใช้มาตรวัดสภาพขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ จากการพูดคุย การสอบถามความรู้สึกรักของพนักงานเพื่อศึกษาปฏิกิริยาต่องานและต่อผู้ร่วมงานต่อหน่วยงานเพื่อจะได้แก้ปัญหาและรีบแก้ไขได้ทันเวลา

2) การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ควรกระทำอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม มีเหตุผลสามารถอธิบายได้มีความโปร่งใสเกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานอย่างทั่วถึงทุกคน พิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ชอบธรรมถูกต้อง

3) ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือ ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งการไม่ยอมรับภายในหน่วยงานได้

4) ผู้นำสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรและความเข้าใจอันดีกับพนักงาน ปฏิบัติตน ในฐานะเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้สอนแนะนำและเป็นผู้ประสานงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาหารือโดยง่ายและทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานและเรื่องส่วนตัว จะสร้างความเข้าใจระหว่างกันได้ด้วย

5) การให้รางวัลชมเชยแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษหรือทำงานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานที่มีความยาก ได้ผลงานที่เป็นที่น่ายกย่องเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการกระทำ ความ ดีและเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป

6) สร้างบรรยากาศของงานที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต เพราะพนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองฝึกฝนอบรม ดูงานเพิ่มเติม

7) คำนี้ถึงการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดียอมส่งผลให้งานดีไปด้วย ส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ สันทนาการ รักษาความปลอดภัย สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นนอกจากนั้น ขวัญ ยังหมายถึงเป็นสภาวะจิตใจของสมาชิกในองค์กรที่แต่ละคนแสดงออกด้วยความสนใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญเปรียบเสมือนแกนกลางของปัจจัยบุคคลที่จะทำให้อุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กร หากองค์กรใดมีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำก็เป็นที่ยกคณหมายได้ว่ากิจการงานขององค์กรย่อมไม่บรรลุผล

สมคิด บางโม (2553, น. 187) ได้เสนอว่าในการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน มีวิธีการสำคัญ ๆ หลายประการดังนี้

1) สัมพันธภาพระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน มีความสัมพันธ์อันดี เห็นอกเห็นใจ นับถือ ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ฟังและแก้ปัญหาได้ บริหารงานด้วยความเป็นธรรม ผู้จัดการต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน

2) วัตถุประสงค์ของงานมีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะทำงานอะไร ถ้ารู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่า มีประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้ปฏิบัติย่อมตั้งใจทำงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือ มีคุณค่าน้อย ถ้าเงินเดือนเท่า ๆ กันย่อมสนใจทำงานที่มีคุณค่ามากกว่า

3) สถานที่ทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี การจัดสถานที่ทำงานได้สะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ฯลฯ ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วอยู่กับโต๊ะทำงานนานขึ้น และได้ผลงานมากขึ้น ทำให้พนักงานรักและพอใจในการทำงาน ห้องพักรวจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

4) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่นั้นมั่นคงถาวร มิใช่อาจจะล้มเลิกไปเสียเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้รวมทั้งองค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่ถาวรด้วย

5) โอกาสก้าวหน้า ทุกคนย่อมมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าการงานที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ บุคลากรของตนก้าวหน้าต่อไป ให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ไปเรียนต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา

6) รายได้และสวัสดิการดี รายได้ของบุคคลต้องให้มีความเหมาะสมกับงานและ ค่าครองชีพ ให้สามารถครองชีพอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่ควรจัดให้มี เช่น ที่พักอาศัย เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่า

รักษาพยาบาล สหกรณ์ออมทรัพย์ พาหนะรับส่ง รวมทั้งสามารถเบิกจ่ายได้ในเวลาอันรวดเร็ว ตามความสามารถ ขององค์กร

พลสุข สังข์รุ่ง (2550, น. 168-171) ได้เสนอว่าวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีวิธีการสำคัญ ดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน กำลังขวัญที่ดีย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่อสถานการณ์หรือค่านิยม ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคน หน่วยงานทุกหน่วยในองค์กร

2) วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ดี เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน (Job Evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าว ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

3) เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เฉพาะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพ หมายถึงว่า เงินมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง ชาว ที่คนงานอุตสาหกรรมสไตรท์ นัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะคนงานต้องการ รายได้ที่พอเหมาะสมกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมทรามลงอย่างใดก็ได้พึงระลึกด้วยว่า อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้น หากใช้เป็นเครื่องประกันว่าจะได้ขวัญที่ดีของคนงานเสมอไปไม่ เพราะยังมี สาเหตุอื่นที่ทำให้ขวัญเสื่อมทรามลงไปได้อีกหลายเหตุ ดังนั้น เงินเดือนและค่าจ้างเป็นที่ เป็นธรรมเป็น สิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญที่ดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดี ไม่ใช่อยู่ที่การกำหนดอัตรา ค่าจ้างที่เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ซึ่งควรได้รับความสนใจ แต่ถ้าวขวัญ ตกต่ำด้วยเหตุอื่น การขึ้นอัตราเงินเดือน ค่าจ้างก็ไม่อาจทำให้การทำงานกลับอยู่ในสภาพที่ดีได้

4) ความพึงพอใจในงานที่ทำขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งงานนั้น ได้เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น อาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเรา หวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ ที่จะมอบหมายให้คนๆ หนึ่งทำนั้นจึงควรเป็นงานที่เขาพึงพอใจเพื่อ จะได้เกิดผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์กรย่อมมีกลุ่มสังคม (Social Group) เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น เช่น กลุ่มสนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ พนักงานคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีความสนใจในเรื่องเดียวกันกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม เขาต้องการเป็นหน่วยหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีเขาจะไม่สนใจในงานที่เขาทำมากนัก เขาก็อาจมีขวัญดีได้ ถ้าเขาได้รับการยกย่องนับถือจากคนที่เขารู้จักเหมือนกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถ รวมกัน ได้เราจะเห็นว่าขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น ถ้าแต่ละกลุ่มย่อย ๆ เหล่านี้ผสมกัน ได้จะทำให้ ขวัญของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย และส่งผลไปถึงขวัญโดยส่วนรวมขององค์กรทั้งองค์กรได้

6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญดีขึ้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึง เล็งเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้านต้องจำใจคอยจับผิดบังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง วิธีที่จะกล่าวต่อไปนี้จะช่วยได้มากคือ

6.1) อยากรู้กับผู้บังคับบัญชาจนเกิด ไปนึก เมื่อมอบหมายให้ทำแล้วไม่ควรควบคุม เสียจนกระดิกตัวไม่ได้ เพราะจะทำให้เขารู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิดและทำงานนั้นด้วยตนเอง เขาจะกลายเป็น เครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น และมีความรู้สึกว่างานไม่ใช่ความสำเร็จของเขา เขาจะไม่ได้รับความภูมิใจ ในผลงานนั้นเลย

6.2) เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหา แก้ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้อง ฟังความเห็นของส่วนรวมด้วย หัวหน้าที่ดีควรละเว้นการกระทำ ในลักษณะเผด็จการ โดยเด็ดขาดแม้ว่า ในบางโอกาสการใช้วิธีการแบบเผด็จการจะช่วยให้งานสำเร็จโดยเร็วก็ตาม แต่ผลแห่งความสำเร็จนั้น มักจะไม่จริงยั่งยืน ความสำเร็จของงานลักษณะนี้ นอกจากเป็นงานที่ได้ผลงานที่ไม่ตรงคุณค่าในทาง บริหารแล้ว ยังเป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ขวัญและน้ำใจของร่วมงานด้วย

6.3) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี จะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความ อบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่วางตัวเป็นฝ่ายเหนือ คือให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ ไม่ใช่มุ่งแต่ให้ผลิตผลงานออกมาโดยไม่คำนึงถึงสภาพการทำงานที่เป็นปฏิกิริยาต่อ การทำงานแต่อย่างใด ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคือคน ไม่ใช่เครื่องจักรที่จะต้องทนต่อความ กดดันจนเกินขอบเขต

6.4) เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชารับไปทำแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเสียเอง ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาคือให้คำปรึกษาหารือ แก้ปัญหา เมื่อเขาต้องการ แต่ไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเสียเอง

6.5) ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ระหว่างองค์กรกับผู้ได้บังคับบัญชา หมายความว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์กร และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นฝ่ายใด และจะต้องประสานประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาและ ขององค์กรได้เสมอ

6.6) ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือในตัว ผู้บังคับบัญชา การทำงานอย่างถึงเล ขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้บังคับบัญชาพลอยรวนเร ขาดความมั่นใจตามไปด้วยและเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานขององค์กรนั้น

7) การจัดสวัสดิการที่ดี การที่จะให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้นอีกวิธีก็คือ การให้สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่คนทำงาน ซึ่งหมายความว่าให้ประโยชน์นอกเหนือไปจากรายได้ เงินเดือน ค่าจ้างธรรมดา เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มี วันหยุดพิเศษ ฯลฯ การให้สวัสดิการจะช่วยให้นักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เพราะเมื่อเกิด ปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาจะหันหน้าขอพึ่งพาก็คือ คนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุด ซึ่ง องค์กร คือ คนที่อยู่ใกล้ชิดเขาจึงน่าจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดีที่สุด องค์กรจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่ จะเปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างขวัญ และ ขณะเดียวกันก็จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจ ต่องานที่เขาทำอยู่ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่าง องค์กรกับพนักงานอีกทาง พนักงานจะมี ขวัญที่ดีขึ้น เมื่อความต้องการของเขาได้รับการบำบัดจาก องค์กรที่เขาสังกัดได้อย่างเหมาะสม

8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาค้นคว้าของเอลตัน เมโย พบว่า สิ่งแวดล้อม ในการทำงานทางกายภาพ ไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวของการทำให้เกิดขวัญที่ดี แต่ถ้าจะถือว่า สิ่งแวดล้อมใน การทำงานทางกายภาพไม่มีความสำคัญต่อการทำงานเสียเลยก็ดูจะผิดไป เพราะ คนทำงานที่ต้องการ ความสะดวกสบายใจในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น ถ้ามั่นใจว่าคนทำงานมีขวัญดี แล้ว แต่องค์กรไม่นำพาต่อการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานก็เป็นการไม่รอบคอบอยู่สักหน่อย ฉะนั้น การที่จะได้สำรวจดู ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหา เครื่องทุนแรงมาช่วยการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้ขวัญผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าที่จะปล่อยให้สภาพการ ทำงานเป็นไปอย่างหย่อนยานไม่มีการปรับปรุง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 141-142) ได้เสนอว่าถ้าขวัญของพนักงานต่ำก็จะมีผลกระทบต่อปัญหาต่าง ๆ คือ การนัดหยุดงาน การลาออกของพนักงาน การมาทำงานสาย เพื่อจะได้สร้างขวัญและเพิ่มกำลังใจแก่พนักงาน โดยวิธีการที่ฝ่ายจัดการสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1) การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนจากสิ่งของตนเองปฏิบัติ โดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไรให้ นอกจากได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุก็ได้รับผลในแง่จิตใจด้วย คือ พนักงานจะรู้สึกถึงความสำคัญที่หน่วยงานนั้น ปฏิบัติต่อตนเองอย่างมีน้ำใจ ให้โอกาสในการแสดงความสามารถ ให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัล อาจเป็นลักษณะที่เป็นโบนัสหรือหุ้นที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน โดยให้พนักงานซื้อหุ้นในราคาถูก หรือให้เป็นค่าตอบแทนความสามารถความตั้งใจ ในการทำงาน

2) การจัดแหล่งสันทนาการ เป็นการจัดการให้พนักงาน ได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ เช่น มีสโมสรเป็นที่เล่นกีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาสเพื่อลดความซ้ำซากจางจากงานประจำเปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อน ทำความรู้จักสร้างความคุ้นเคยสนิทสนมและ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

3) การพบผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานต่าง ๆ ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้เขา มาเยี่ยมชมเยียนพนักงาน โดยให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย จัดงานพบปะสังสรรค์ จัดทำโปสเตอร์ และคำขวัญต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้เชี่ยวชาญจะเปลี่ยนเป็นครั้งคราว วิธีการเช่นนี้แม้จะเป็น การสร้างขวัญชั่วคราวชั่วคราว แต่ข้อเสนอแบบใด ๆ ก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ก็ทำให้เกิดการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าของพนักงานเป็น การเปิดโอกาสให้ พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริงและอย่างมีความหมาย ต่อการที่จะประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะนั้น ๆ ก็สามารถช่วยเพิ่มขวัญได้

4) การจัดผู้แนะนำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะการแนะนำแนวมาใช้ในโรงงาน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ปัญหาต่าง ๆ แก่พนักงานและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาทางจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเต็มใจที่จะมีที่ปรึกษาเพื่อไปปรึกษาหารือถึงปัญหาต่าง ๆ ของพวกเขาได้อย่างอิสระ นอกจากผู้ให้คำปรึกษาจะมีประโยชน์ในฐานะผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการทำงานแล้ว ก็ยังมีค่ามากต่อการพัฒนาการปรับตัวส่วนบุคคลของพนักงานด้วย

5) การเข้าถึงปัญหาของพนักงาน วิธีนี้ใช้กันมาก โดยมักใช้วิธีการพัฒนากลุ่มสัมพันธ์ภายในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม ทั้งนี้ก็เพราะมนุษย์สัมพันธ์สามารถนำมาใช้ทั้งรายบุคคล และการบริหารมักขึ้นอยู่กับกลุ่มสัมพันธ์ และความขัดแย้งของพนักงานในองค์การก็เกิดขึ้นจากปัญหา ทางจิตวิทยา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในระหว่างการทำงาน



Grier (1988, as cited in Lunenburg & Ornstein, 2000) ได้สรุปไว้ว่าการสร้างขวัญกำลังใจในทางปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจมองข้าม โดยไม่คิดว่าครูที่ไม่คิดว่าครูที่ไม่มีความพึงพอใจจะทำให้การศึกษาของชาติอ่อนแอได้ ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษา สถานศึกษาปรับปรุง ความพอใจของครูได้ ประการดังต่อไปนี้

1) ใช้การยกย่องชมเชยยอมรับพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (Use praise to recognize exemplary behavior) ควรเอาใจใส่สิ่งที่ครูทำถูกต้อง ให้การชมเชยครูเหล่านั้น และแจ้งให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับการทำความดีของครูโดยผ่านสื่อของสถานศึกษา

2) หมุนเวียนสถานที่ประชุม (Rotate faculty meeting locations) ควรจัดประชุมครู หมุนเวียนไปตามห้องเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีโอกาสชี้แจงเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่

3) จัดทำรายงาน “5-10” จากครู (Institute a “5-10” reports from teacher) ควรส่งเสริมการสื่อสาร “เร็วและสะดวก” หมายถึงรายงานที่เวลาอ่านไม่เกิน 5 นาที และเขียนไม่เกิน 10 นาที และทุกรายงานแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

(1) การทำกิจกรรมเกี่ยวกับงานปัจจุบัน

(2) การอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานของครู

(3) ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพและบางสถิติภาพของสถานศึกษา

4) สร้างพลังอำนาจให้กับครู (Empower teachers) ควรแต่งตั้งคณะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวนหนึ่งที่ผู้บริหารเลือกมา และคณะครูเป็นผู้เสนออีกจำนวนหนึ่งให้คณะผู้บริหารสถานศึกษาชุดนี้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณและโครงการปรับปรุงสถานศึกษา เป็นต้น

5) ยอมรับความสำเร็จ (Recognize group accomplishments) ควรทำงานกับสมาคมครูผู้ปกครอง หรือกลุ่มสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อยอมรับความสำเร็จทั่วทั้งสถานศึกษา โอกาสที่มีการชุมนุมหรืออยู่ร่วมกัน เช่น หน้าเสาธง หรืองานเลี้ยงฉลองความสำเร็จในผลงานของครู เป็นต้น

6) ไม่มองข้ามเรื่องเล็กน้อย (Don't overlook the little things) ควรจัดทำบัตรอวยพรวันเกิด หรือวันปีใหม่ง่ายๆ ราคาถูก ที่สามารถถ่ายสำเนาจากเครื่องถ่ายเอกสารหรือคอมพิวเตอร์ ก่อนเปิดภาคเรียนให้เจ้าหน้าที่ธุรการจำหน่ายของหรือติดแสตมป์เตรียมไว้ส่งครูหรือผู้มีอุปการะคุณต่อสถานศึกษาในโอกาสที่เหมาะสม

7) ห้างสรรพณักร้างห้องโอ้ววดในห้องพักครู (Create a bragging wall in the faculty lounge) ควรจัดบริเวณในห้องพักครูเพื่อติดตั้งป้าย “ยิ้มวันละนิด” นำบทความที่ถูกตีพิมพ์ ตัดข่าว

ทั่วไปจากหนังสือพิมพ์ จดหมายจากผู้ปกครอง และตัวอย่างงานเขียนอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

8) ติดตามข้อร้องขอของครู (Follow up on requests of teachers) ควร ติดตามเรื่องราวการร้องขอของครูให้ผู้บริหารตัดสินใจหรือเสนอรายงานอย่างรวดเร็ว การกระทำเช่นนี้แสดงว่าผู้บริหารสนใจเกี่ยวกับความต้องการของครู

9) คัดเลือกครูดีเด่นประจำเดือน (Select a faculty member of the month) ผู้บริหารอาจเลือกเอง หรือควรให้คณะครูที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ บริหารเป็นผู้ช่วยตัดสินใจ

10) จัดทำโครงการเป็นครูหนึ่งวัน (Institute a teacher-a-day program) ควรเลือกหนึ่งวันในแต่ละปีการศึกษาเพื่อเชิญสมาชิกสำคัญของชุมชน หรือภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาเป็นครูสอนทั้งวันหรือเพียงหนึ่งคาบสอน ครูจะรู้ลึกว่าถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน ถ้าเชิญผู้สื่อข่าวท้องถิ่นมาทำข่าวให้ยิ่งเป็นการดี

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยความเต็มใจ หมั่นส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านการเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อ ชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานดีเด่น เนื่องจากครูและบุคลากรมีขวัญที่ดีก็ยอมปฏิบัติงานออกมาดีมีคุณภาพ ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

#### 2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

วนิดา วาติเจริญ, ริงสรรค์ เลิศในสัจย์, และสมบัติ ทิฆมทรัพย์, (2560, น. 76-78) ได้เสนอว่า ทฤษฎีการจูงใจ และการดำรงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัย 2 อย่างที่มีผลต่อการจูงใจบุคคลหรือพนักงานให้ร่วมงาน และดำรงอยู่กับองค์กร ได้แก่

1) ปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะต้องมีการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทที่เอื้อต่อสถานภาพ และความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจ ให้พนักงานเกิดความ ต้องการที่จะทำงานให้องค์กร ซึ่งปัจจัยจูงใจเหล่านี้ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ท้าทายความสามารถ เส้นทาง การเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) เป็นต้น

#### ปัจจัยสุขศาสตร์

- 1) เงินเดือน และสวัสดิการ (Salary and Benefit)
- 2) การบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) สภาพการทำงาน (Work Condition)
- 4) สถานภาพในการทำงาน (Status)
- 5) ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)
- 7) นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy)

#### ปัจจัยจูงใจ

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 2) การได้รับความสำคัญ (Recognition)
- 3) ความรับผิดชอบในงานที่ท้าทาย (Responsibility)
- 4) ความน่าสนใจในงาน (Task Interest)
- 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth)

ตามทัศนะของเฮิร์ชเบิร์กมองว่า เงินเดือน และสวัสดิการเป็นปัจจัยสุขศาสตร์ที่สำคัญ ที่ องค์กรจะต้องบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พร้อมกับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ปัจจัยนี้จะสามารถทำให้บุคคลดำรงอยู่ในองค์กรได้อย่างสงบสุข อย่างไรก็ตาม การให้เงินเดือน และ สวัสดิการ ประกอบกับปัจจัยสุขศาสตร์ในด้านอื่นกลับไม่เพียงพอที่จะสามารถดำรงรักษาพนักงาน ที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรไว้ได้ ด้วยเหตุนี้เฮิร์ชเบิร์กจึงได้เสนอแนะปัจจัยจูงใจเข้ามากระตุ้นความ ต้องการให้พนักงานอยากทำงานให้กับองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับในสังคม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวเฮิร์ชเบิร์กจึงมีความเห็นให้ผู้บริหารองค์กร หรือนักบริหารค่าจ้าง นำเอาทฤษฎีปัจจัยจูงใจเข้ามาเชื่อมโยงกับการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนขององค์กร กล่าวคือ ความสำเร็จของพนักงานสามารถวัดได้จากความสำเร็จที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งผลงานอันเป็นที่

ประจักษ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ทั้งนี้เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น องค์กรสามารถใช้วิธีปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีตามผลงานที่พนักงานทำได้ และการขึ้นเงินเดือนในกรณีที่พนักงานเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในหน้าที่การงานของเขา ซึ่งในส่วนนี้องค์กรจะต้องทำการออกแบบเส้นทางอาชีพให้พนักงาน (Career Path) เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเห็น โอกาสที่จะเติบโตในสายอาชีพที่ทำอยู่ และเกิดความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 102-104) ได้เสนอว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) ของ Herzberg (1993) ได้นำแนวคิดของมาสโลว์มาขยายได้เป็นทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) ของแรงจูงใจ (Motivation) โดยแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างสองปัจจัยคือปัจจัยความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Dissatisfaction Factors)

Herzberg เรียกปัจจัยความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นคล้ายกับการป้องกันโรคระบาดให้เกิดขึ้นนั่นเอง ส่วนปัจจัยความพึงพอใจการปฏิบัติงานเรียกว่าปัจจัยแรงจูงใจ (Motiveaction Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เพราะเป็นปัจจัยที่ต้องค้ำจุนไว้ไม่ให้ขาดหายไปนั่นเองทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ปัจจัยความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 6 องค์ประกอบดังนี้

- 1) เงินเดือนค่าจ้าง
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3) สภาพการทำงาน
- 4) การบังคับบัญชา
- 5) นโยบายและการบริหาร
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติ มี 6 องค์ประกอบดังนี้

- 1) สัมฤทธิ์ผลในงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ตัวงานเอง
- 4) ความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้า

6) ความเจริญงอกงาม

ปัจจัยความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ซเบิร์กเทียบได้กับความต้องการขั้นต่ำ (ชั้น 1-2) ของมาสโลว์ คือความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเทียบได้กับความต้องการในระดับสูงของมาสโลว์ คือความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ ความต้องการ ศักดิ์ศรีแห่งตน และความต้องการสัจการแห่งตน ดังนั้น การยอมรับปัจจัยแรงจูงใจ จึงทำให้เกิดรูปแบบการบริหารการจัดการที่แตกต่างไปจากทฤษฎีการบริหารแบบดั้งเดิม และทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ทฤษฎีสองปัจจัย อาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีเบื้องานและรักงาน

อนึ่ง ถ้าเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวาย (ทฤษฎีคนเกลียดคร้านและคนขยัน) และทฤษฎีสองปัจจัย (ทฤษฎีคนเบื้องานและคนรักงาน)

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น. 31) ได้เสนอว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-factor Theory หรือ Motivator-hygiene Theory) เฟรเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงานจากนักบัญชีและวิศวกรจำนวนประมาณ 200 คนในมลรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ช่วงปลายทศวรรษ 1950 ถึงต้นทศวรรษ 1960 เฮิร์ซเบิร์กพบว่าปัจจัย ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หรือปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้น (Motivation Factors) นั้นเป็นปัจจัยคนละประเภทกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ความพึงพอใจในงาน ไม่ได้เป็นความรู้สึกที่อยู่ตรงข้ามกับความไม่พึงพอใจในงาน ดังนั้น การขาดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจในงานจึงไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน หากแต่นำมาซึ่งความรู้สึกปราศจาก ความพึงพอใจในงาน (No Job Satisfaction) ในขณะเดียวกัน การขาดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความ ไม่พึงพอใจในงานก็ไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน แต่ก่อให้เกิดความรู้สึกปราศจากความ ไม่พึงพอใจ (No Job Dissatisfaction)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน หรือที่เฮิร์ซเบิร์กเรียกว่าแรงกระตุ้น (Motivation Factors) นั้นเกี่ยวข้องกับลักษณะงานเป็นหลัก เช่น การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจ หรือการประสบความสำเร็จจากการทำงาน ในขณะที่ปัจจัย ที่

ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานนั้นเฮิร์ซเบิร์กเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน หรือ กฏระเบียบ และการเมืองภายในองค์กร

ดังนั้น หากนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประยุกต์ใช้ความรู้จากทฤษฎีสองปัจจัยนี้ก็จะเห็นแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน โดยการมุ่งเน้นไปที่การก่อให้เกิดปัจจัยกระตุ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงาน รวมไปถึงการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับต่อลักษณะงานใหม่ที่มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้นที่พนักงานอาจได้รับการมอบหมายในอนาคต แต่ในขณะเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัยก็เป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถละเลยได้เช่นกัน เนื่องจากการไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานไม่พึงพอใจในงาน จะก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์กรตามมา ดังเช่น

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) สรุปได้ว่า เฮิร์ซเบิร์กได้แบ่งความต้องการเป็นสองปัจจัยที่แสดงถึงความพอใจในการปฏิบัติงานที่เรียกว่าปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยก้าวหน้า และปัจจัยที่แสดงถึงความไม่พึงพอใจเรียกว่าปัจจัยอนามัย

### 2.1.5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ค่านาย อภิปรีชญาสกุล (2560, น. 70) ได้เสนอว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีดังนี้

- 1) ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงและเสถียรภาพขององค์กรจะก่อให้เกิดขวัญที่ดีในบุคลากรทุกคน เพราะมีความเชื่อมั่นว่า ตนจะยังคงมีงานทำ มีรายได้
- 2) วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ตลอดจนระบบงานขององค์กร ต้องมีความชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 3) ความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นอาจเกิดขึ้นได้ 2 กรณี คือ งานที่ชอบ และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งเป็นงานที่ผลประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการ
- 4) ได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน องค์กรใดที่มีการยอมรับให้เกียรติ บุคลากรในลักษณะใดก็ตาม จะก่อให้เกิดขวัญในการทำงานที่ดี รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ไม่ว่าผู้บริหารในระดับใดก็ตามต้องให้ความรัก ความเมตตา และความยุติธรรม ต่อบุคลากรในองค์กรเสมอ

6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยและมีประสิทธิภาพด้วยการให้ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ตรงความเป็นจริงขององค์กร จะช่วยป้องกันความคลาดเคลื่อน เกิดความเข้าใจผิดและข่าวลือ

7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญต่อบุคคลขององค์กรทุกคน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก ดังนั้นการจัดสิ่งแวดลอมที่ดี สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ

8) สุขภาพของบุคลากร ทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ย่อมมีผลต่อขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเอง

9) ระบบตอบแทนการทำงานและการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสมและยุติธรรม

10) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป้าหมายสูงสุดในการทำงานของบุคลากร ย่อมปรารถนาความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน

บุญทัน ดอกไธสง (2550, น. 94) ได้เสนอว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยสถานภาพทางสังคม และการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมกัน ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับการอุทิศตน ความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบความเป็นธรรมของหน่วยงานและสวัสดิการของหน่วยงาน

สมคิด บางโม (2553, น. 186) ได้เสนอว่าปัจจัยมีผลกระทบต่อขวัญ คือบุคคลที่มีขวัญดีหรือมีกำลังใจในการทำงานนั้น ย่อมจะมีความรัก ความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ อยากทำงานด้วยใจสมัคร มีความสุขกับงาน โดยมีต้องมีผู้ใดมาบีบบังคับให้ทำงาน เรื่องขวัญของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะเลยไม่ได้ สิ่งที่ต้องพิจารณาในการสร้างขวัญหรือกำลังใจแก่พนักงาน ได้แก่

1) รายได้ ต้องให้มีรายได้เพียงพอต่อ ค่าครองชีพไม่มีหนี้สิน ถ้ารายได้ไม่พอก็คยากที่จะมีขวัญดี

2) สวัสดิการ ถ้ารายได้ไม่ดีแต่สวัสดิการดีก็พอทดแทนกันได้ สวัสดิการนี้รวมไปถึงสภาพของที่ทำงานดี ตลอดจนการช่วยให้มีสิทธิพิเศษเล็ก ๆ น้อย ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เช่น มีโอกาสไปฝึกอบรม เป็นต้น

3) ความภูมิใจในองค์กร ถ้าองค์กรมีชื่อเสียง พนักงานก็มีขวัญกำลังใจที่จะทำงานต่อไป บทบาทขององค์กรที่มีต่อชุมชนมีส่วนร่วมในสังคม พนักงานก็พลอยมีค่านิยมที่ดีด้วย

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2553, น. 421) ได้เสนอว่ามีหลายสิ่งหลายอย่างกระทบต่อขวัญ อาทิ สุขภาพ สภาพแวดล้อม ประสิทธิภาพ ผู้ควบคุมบังคับบัญชา องค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ เป็นต้น การที่บุคคลมีการกระทำตอบโต้กับสิ่ง ๆ หนึ่งเป็นจำนวนหลาย ๆ ครั้ง จะเป็นเหตุทำให้เขามีความรู้สึกอย่างหนึ่งต่อสิ่ง ๆ นั้น แต่ขวัญมิได้เป็นผลของทัศนคติหรือความรู้สึกใด แต่เพียงความรู้สึกเดียว ขวัญเป็นผลผสมผสานของปัจจัยหลายประการ บุคคลทุกคนจะพัฒนาหรือสร้างทัศนคติเกี่ยวกับงานซึ่งมีผลถึงการทำงานของเขาหรือความตั้งใจในการทำงานของเขา

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางด้านมีความหมายเดียวกัน คล้ายคลึงกัน และใกล้เคียงกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำองค์ประกอบมาแสดงในตารางสังเคราะห์ให้เหมาะสมครอบคลุมเนื้อหาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา มีความยุติธรรมครูและบุคลากร ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่องค์กร บุคลากรได้รับความสำคัญให้มีส่วนกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้รับผิดชอบลักษณะงานที่สนใจก่อให้เกิดความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัย จะพิจารณาใช้เกณฑ์ความถี่เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยตามลำดับ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรงานวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ  
กรุงเทพมหานคร

ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	บุญเตียง บูรณาในเมือง, 2558	ศมาลี ลิประโคน, 2557	ปานิศรา นวลศิริ, 2557	ฉัตรรัตน์ สมสมัย, 2557	อุบลรัตน์ ทุมพันธ์, 2558	ชัยรัตน์ ขาญวิรัตน์, 2556	ชริยากร เผ่าศิริ, 2558	เอกพงษ์ ศุภริยวรรณ, 2559	สายสุรีย์ ศรีเหล่า, 2561	ศิริวรรณ อินทโสโร, 2560	อุไรวรรณ มุ้ยดิน, 2558	ชนิดา บุญเงิน, 2559	รวม
1. เงินเดือน และสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	11
2. การปกครอง บังคับบัญชา		-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	8
3. สภาพแวดล้อม บรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	11
4. ความมั่นคง ในการทำงาน	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	7
5. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	5
6. ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	10
7. ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	2
8. นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	7
9. สถานภาพ ในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรงานวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	บุญเตียง บุษงาในเมือง, 2558	ศมาลี ลิประโคน, 2557	ปานิสรา นวลศรี, 2557	ฉัตรรัตน์ สดมภ์, 2557	อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์, 2558	ชัยรัตน์ ขาญวิรัตน์, 2556	ชรีภากร เต่าศิริ, 2558	เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ, 2559	สายศุภีย์ ตริเทธา, 2561	ศิริวรรณ อินทโสโร, 2560	อุไรวรรณ มุ้ยจิน, 2558	ชนิดา บุญเงิน, 2559	รวม
10. ความสำเร็จในการทำงาน	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓		-	✓	-	-	8
11. การได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓	-	-	7
12. ความรับผิดชอบในงาน	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓		✓	7
13. ความน่าสนใจในลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	8
14. ความก้าวหน้าในการทำงาน	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	7
รวม	7	10	11	7	9	9	10	6	6	13	5	6	

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีจำนวน 14 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ความถี่สูงเกินกว่าร้อยละ 50 คือมีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งพบว่า มี 11 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านนโยบายต่างๆในการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 8) ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ 9) ด้านความรับผิดชอบในงาน 10) ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน และ 11) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร  
ได้มีผู้ทำการวิจัยไว้ดังนี้

#### 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สายสุนีย์ ศรีเหลา (2561, น. 150) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบเท่า  
กับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความพอใจในการปรับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น เงินเดือนและ  
ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานพิเศษ  
ต่าง ๆ มีสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่เพียงพอ และมีความพอใจในสวัสดิการอื่นที่ได้รับจากรัฐ

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 161) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจใน  
การปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานต้องปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับทำให้สามารถ  
ดำรงชีพอยู่ได้อย่างเพียงพอ การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเป็นธรรมสำหรับทุกคน

จริยา แสงกรด (2557, น. 85) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจใน  
การปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถ เงินสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับอย่างเพียงพอ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือ  
เงินอุดหนุนอื่น ๆ ตามสิทธิ์ เงินค่าตอบแทนเงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เงินเดือนที่  
ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและสวัสดิการที่  
ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น เงินเดือนและ  
สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายที่จำเป็นใน ชีวิตประจำวัน เงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ย  
เลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

สุมาลี ลิประโคน (2557, น. 131) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานให้มีสวัสดิการด้านต่าง  
ๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสม พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละ

ละเดือน การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสมและเป็นธรรม และเงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

อุบลรัตน์ ชุณห์พันธุ์สุมาลี (2558, น. 127) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม ค่าช่วยเหลือบุตร มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น

ปานิสรา นวลศรี (2557, น. 85) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม สอดคล้อง กับนโยบายของรัฐบาล เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย องค์การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม ท่านต้องการให้องค์กรมีการปรับเดือนขึ้นของเงินเดือนตามวุฒิ ทางการศึกษาที่สูงขึ้น ท่านต้องการให้องค์กรมีการตอบแทนโบนัสประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร

อุไรวรรณ มัยจิน (2557, น. 82) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ มีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน รายได้เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจที่คล้ายคลึงกัน มีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขและมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน มีสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีสวัสดิการในการจัดที่พักอาศัย จัดรถบริการรับส่ง มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพียงพอและมีสวัสดิการ การศึกษาบุตรพนักงานที่เหมาะสม

## 2) การปกครองบังคับบัญชา

สายสุนีย์ ตรีเหล่า (2561, น. 151) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องนับถือ ผู้บริหารมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชามีความชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาและเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ร่วมงานได้ ผู้บริหาร

ประพฤติกปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีความยุติธรรมตัดสินใจด้วยหลักการและเหตุผลอย่างเหมาะสมถูกต้อง ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา ผู้บริหารสนใจความเป็นอยู่และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 163) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารในองค์กรให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน ผู้บริหารในองค์กรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นอย่างดี ผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน

บุญเลี้ยง บุญงาในเมือง (2558, น. 109) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารในองค์กรมีความรู้ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญความเด็ดขาด ความแนบเนียน ความยุติธรรม มีความอดทน มีความกระตือรือร้นไม่เห็นแก่ตัว มีคุณประโยชน์ที่ดี มีความสงบเสงี่ยม มีความเห็นอกเห็นใจ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีสังคมดีและสามารถควบคุมตัวเองได้

อุไรวรรณ มุ้ยจีน (2557, น. 84) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความเป็นกันเองและการส่งเสริมงานให้คำปรึกษาหรือแนะนำในการปฏิบัติงาน ความมีเหตุผลในการสั่งการและความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน

### 3) สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

สายสุนีย์ ตรีเหล่า (2561, น. 149) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจ มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดปราศจากมลพิษต่าง ๆ มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการทำงานมีความรู้สึกรอบอุ้มใจเมื่อได้มาปฏิบัติงานในสถานศึกษา บริเวณรอบสถานศึกษาจัดเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 163) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นสัดส่วน อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอ กับความต้องการ องค์กรมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณองค์กรถูกสุขลักษณะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุมาลี ลิประโคน (2557, น. 132) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน มีอาคารสถานที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับกาปฏิบัติงาน โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสะดวกในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ โรงเรียนมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ห้องเรียนมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์สุมาลี (2558, น. 128) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สถานที่ทำงานมีสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่มีบรรยากาศ ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมในการปฏิบัติงาน เครือข่ายชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 91) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานสะอาด มีเครื่องมือทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สถานศึกษาจัดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสม สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รู้สึกภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้ มีความรู้สึกในงานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติมีความชัดเจนและมีปริมาณที่เหมาะสม

ชนิดา บุญเงิน (2559, น. 119) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานน่าอยู่น่ามอง มีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานพอเพียงในการปฏิบัติงาน มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกันดีทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่ และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

#### 4) ความมั่นคงในการทำงาน

อุบลรัตน์ ชุณห์พันธุ์สุมาลี (2558, น. 129) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม มั่นใจว่าจะไม่ถูกลดโทษให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล รายได้กับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลักษณะงานที่ทำอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ มั่นใจจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงช่วยให้ดำรงอยู่ได้ตามอัธยาศัย การได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่าน

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 91) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี อย่างยุติธรรม รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าเสมอ ได้รับการจัดบริการและสวัสดิการจากสถานศึกษาอย่างเหมาะสม รู้สึกมั่นใจว่าจะทำงานในสถานศึกษาได้นานเท่าที่ต้องการ ได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว

อุไรวรรณ ม้วยจิน (2557, น. 83) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียงเกียรติยศทั้งในด้านราชการและด้านส่วนตัว ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

### 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 162) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารองค์กรให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับความเดือนร้อนเพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี

จริยา แสงกรด (2557, น. 86) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง มีภาวะผู้นำและความเป็นธรรมชาติเอาใจใส่ และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้การยอมรับและยกย่องเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ให้ความช่วยเหลือและมอบกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรม สมิทักยะในการบริหารงาน และมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานนี้ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน มีน้ำใจไมตรีและให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์อย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ให้ความช่วยเหลือ ปรึกษา แนะนำ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน และมีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกัน

สุมาลี ลิประ โคน (2557, น. 130) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความจริงใจต่อกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีการยอมรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจ บุคลากรในองค์กรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและรักใคร่สามัคคีกัน



เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, น. 172) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนควรมีความรักและสามัคคีกัน บุคลากรในโรงเรียนควรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานผู้บริหารมีความยุติธรรมในการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ในการทำงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนด้วยความพอใจ ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์์สุมาลี (2558, น. 127) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระและ เพิ่มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเอง นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำปรึกษาแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน ความเป็นญาติมิตรที่ให้อภัยกันจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างเป็นกันเอง และการปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 92) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ มีส่วนเข้าร่วมการประชุมภายในสถานศึกษา มีความรู้ลึกซึ้งภูมิใจที่เห็นกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเจริญก้าวหน้า มีความรู้ลึกซึ้งผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ประสบความสำเร็จ ภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ปานิสรา นวลศรี (2557, น. 84) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน แนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่าง

สม่ำเสมอ มีความยุติธรรม บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน ช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติหน้าที่ มีการแนะนำส่งเสริมกันในการปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถ มีการพบปะสร้างสรรค์กันตามโอกาสที่เหมาะสม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จขององค์กร

อุไรวรรณ มุ้ยจีน (2557, น. 84) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงาน การช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และความร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน

ชณิตา บุญเงิน (2559, น. 121) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

#### 6) นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 162) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรและได้แจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานกันอยู่เสมอ ผู้บริหารใช้วิธีการมอบหมายงานภายในองค์กรอย่างเหมาะสมผู้บริหารองค์กรได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด

สุมาลี สิประโคน (2557, น. 130) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบายของโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม นโยบายการบริหารโรงเรียนสนองความต้องการของนักเรียนครู และชุมชน หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม หน่วยงานมีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรชัดเจนมีความเหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 93-94) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีโอกาสร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของงานและโครงการของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา มีโอกาสทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษามีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาได้

ปานิสรา นวลศรี (2557, น. 84) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานใน องค์กร รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ องค์กรมีนโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่

#### 7) ความสำเร็จในการทำงาน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 160) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้คำชมเชยงาน ได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้วนำผลมาพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ และมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่

สุมาลี ลีประโคน (2557, น. 128) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่าง รวดเร็ว เป็นที่น่าพอใจ มีความพึงพอใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติและนำผลงานที่ได้ปฏิบัติมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นบุคคลหนึ่งที่มีสำคัญต่อความสำเร็จในหน่วยงานของ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านช่วยทำให้มีเกียรติมีชื่อเสียงทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว เป็นที่ยอมรับและได้รับความนับถือจากสังคม และรู้สึกภูมิใจและสบายใจที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียน

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, น. 171) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ควรมีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ควรมีการเสริมแรงอย่างหลายรูปแบบเมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนควรมีการยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน บุคลากรในโรงเรียนควรตระหนักถึงศักดิ์ศรีที่ตนมีและรักษาชื่อเสียงโดยการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลทั่วไป ควรมีการช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์สุมาลี (2558, น. 129) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากชุมชน ความสำเร็จในการให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมาย ความสำเร็จในการดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลงาน

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 93) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ มีความรู้สึกรักงานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรในสถานศึกษาต่างชื่นชมความสำเร็จ โดยส่วนรวมของสถานศึกษา ยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทาย ได้รับการประเมินผลงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด

ปาณิสรา นวลศรี (2557, น. 82) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่ตรงตามความสามารถ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ

### 8) การได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 160) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีเชื่อถือและศรัทธาผู้บริหารในองค์การยอมรับในความสามารถ ความคิดเห็นได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ

สุมาลี ลิประโคน (2557, น. 128) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ ได้แก่ ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนครู เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 94) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติและให้ความสำคัญไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับในผลงานที่ได้ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานและมีความเต็มใจเสียสละกำลังกายและเวลาให้กับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

ปาณิสรา นวลศรี (2557, น. 82) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ ได้แก่ เป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร ความศรัทธาและการยอมรับในความรู้ความสามารถจากนักเรียน การยอมรับผลการปฏิบัติงานจากผู้ปกครอง การยกย่องให้เกียรติจากผู้ร่วมงานตามสมควรและการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา

### 9) ความรับผิดชอบในงาน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 161) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ และเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนร่วมเสมอ

สุมาลี ลีประโคน (2557, น. 128) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้สำเร็จตาม เป้าหมาย งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามความต้องการ ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, น. 170) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม พัฒนาดตนเอง อย่างรอบด้านเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตาม บุคลากรในสังกัดเพื่อทบทวนทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่ผู้บริหารได้มอบหมาย ควรมอบหมายงานเป็นทีม เพื่อบุคลากรจะได้มีส่วนร่วมในการทงานที่ได้รับมอบหมาย ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรและ โรงเรียนมากขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวม

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 93) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์สามารถหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เมื่อปรากฏว่างานยังบกพร่องอยู่คิดอยู่เสมอว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีและมีความสุขเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน

ปาณิสรา นวลศรี (2557, น. 83) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ มีการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ชัดเจน ได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์กรส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ตรงตามความสามารถและความสนใจ

#### 10) ความน่าสนใจในลักษณะงาน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 160) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจให้

อยากทำงานมีความท้าทายความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ องค์กรเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่

สุมาลี ลิประ โคน (2557, น. 128) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ได้แก่ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว

ปานิสรา นวลศรี (2557, น. 83) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสในการสร้างสรรค์ผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทาย เป็นผู้รับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่องจนจบ โครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ และมีสิทธิในการเลือกทีมงานเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ

อุไรวรรณ มุ้ยจีน (2557, น. 82) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ได้แก่ ความถนัด ความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจทำงานในหน้าที่และความภาคภูมิใจในการทำงาน

#### 11) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, น. 161) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ มีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ มีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ

สุมาลี ลิประ โคน (2557, น. 129) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูง

กว่าเดิม มีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้รับการศึกษา ต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ มีการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละด้านที่ชัดเจนและยุติธรรม มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและให้หลักประกันในการปฏิบัติงาน

อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์สุมาลี (2558, น. 127) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน

ปาณิสรา นวลศรี (2557, น. 83) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ ได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้ การปรับเลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ตามความสนใจ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา

ชนิตา บุญเงิน (2559, น. 120) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ มีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาเรียนต่อในระดับสูงขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/บำเหน็จรางวัลเป็นกรณีพิเศษ มีระบบและแนวทางในการจูงใจในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน และส่งเสริมให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารที่สูงขึ้น

จากผลการศึกษาทฤษฎีและองค์ประกอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปมาเป็นแนวทางในการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา 11 ตัวแปร ประกอบด้วย



1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รายได้ปัจจุบันเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข การพิจารณาความดีความชอบปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่รับราชการเช่นเดียวกัน มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร โบนัสประจำปี และเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รวมทั้งกองทุนกู้ยืมสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กทม. เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการ

2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ตัดสินใจด้วยหลักการและเหตุผลอย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นผู้นำในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติและด้านการปฏิบัติงาน สนใจความเป็นอยู่และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3) สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงานสะอาดถูกสุขลักษณะปราศจากมลพิษต่าง ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี มีการแบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีสื่ออุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยคอยอำนวยความสะดวกใช้ในการเรียนการสอน

4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง อาชีพข้าราชการครูมีความมั่นคงและมีเกียรติเป็นที่ยอมรับทางสังคม การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมช่วยให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมากขึ้น

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นประชาธิปไตยในการตัดสินใจและยอมรับฟังความคิดเห็น ในการพัฒนาองค์กร มีความรักสามัคคีปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีการช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด จัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอก

สถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์สานความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษาขอรับคำแนะนำได้เป็นอย่างดี

6) นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานศึกษามีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดโครงสร้างการบริหารและนโยบาย เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กร

7) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามบรรลุดตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต่างชื่นชมชมเชยยกย่องเป็นแบบอย่าง มีการเสริมแรงอย่างหลากหลายรูปแบบเมื่อครูและบุคลากรในโรงเรียนมีผลการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

8) การได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับความไว้วางใจและความศรัทธาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในองค์กร บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญในงานกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน ผู้ปกครอง และนักเรียนต่างยอมรับนับถือให้ความศรัทธาในตัวครู

9) ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ครูและบุคลากรมีความเสียสละเวลาความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมเสมอ ทำงานกันอย่างเป็นทีมเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ เป็นหน้าเป็นตาแก่องค์กร การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างอิสระไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

10) ความน่าสนใจในลักษณะงาน หมายถึง พอใจเมื่องานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดการวางแผนสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ กิจกรรม โครงการที่ได้รับผิดชอบมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ และงานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

11) ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนช่วยเหลือให้การแนะนำในการทำวิจัย ผลงานวิชาการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับโอกาส ความก้าวหน้าทั้งด้านการ เลื่อนขั้นวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาคูงาน ฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถตามความสนใจ

## 2.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป การงบประมาณ การเงิน การบัญชีและพัสดุ การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 งานกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา (ได้แก่ จัดตั้งกลุ่มลูกเสือ เนตรนารีและยุวกาชาด แต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือและยุวกาชาด การทะเบียนลูกเสือและยุวกาชาด) ตรวจสอบ เยี่ยมโรงเรียน จัดพิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ สวัสดิการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และบำเหน็จบำนาญของข้าราชการครู และลูกจ้างของโรงเรียน และข้าราชการครูในฝ่ายการศึกษา การเลือกตั้ง อ.ก.ค.ข้าราชการครู การเลือกตั้งกรรมการคณาธิการนิเทศการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งข้าราชการครูเข้ารับการศึกษา การประชุมสัมมนา การนิเทศและตรวจเยี่ยม การสนับสนุนงานวิชาการ วิจัย ประเมินผลโครงการและ เผยแพร่ผลงานข้อมูลทางการศึกษา จัดทำรายงานและเผยแพร่การประสานงานวิชาการระหว่าง โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ดำเนินงานศูนย์วิชาการเขต และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปกอบไปด้วย 13 โรงเรียน (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2561) ได้แก่

- 1) โรงเรียนวัดนิมมานรดี เปิดทำการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีข้าราชการครูทั้งหมด 96 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1981 คน
- 2) โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีข้าราชการครูทั้งหมด 87 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1875 คน
- 3) โรงเรียนวัดอ่างแก้ว (จิบ ปานขำ) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีข้าราชการครูทั้งหมด 50 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 858 คน
- 4) โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครูทั้งหมด 23 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 437 คน

- 5) โรงเรียนวัด โคนอน เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีข้าราชการครูทั้งหมด 17 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 219 คน
- 6) โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีข้าราชการครูทั้งหมด 28 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 495 คน
- 7) โรงเรียนวัด โตนด เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครูทั้งหมด 11 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 130 คน
- 8) โรงเรียนวัดตะล่อม เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครูทั้งหมด 12 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 208 คน
- 9) โรงเรียนวัดกำแพง เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครูทั้งหมด 14 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 286 คน
- 10) โรงเรียนวัดทองศาลางาม เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีข้าราชการครูทั้งหมด 22 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 393 คน
- 11) โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิตร เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครูทั้งหมด 15 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 271 คน
- 12) โรงเรียนวัดประดู่บางจาก (พ่วงอุทิศ) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครูทั้งหมด 11 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 152 คน
- 13) โรงเรียนบางจาก(โกมลประเสริฐอุทิศ) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครูทั้งหมด 12 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 201 คน

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ชริยากร เผ่าศิริ (2558) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้าน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสามัคคี ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มีจำนวน 8 ปัจจัย คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรมีวิธีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับทุก ๆ งานเท่าเทียมกัน ไม่ควรให้ความสำคัญกับงานใดงานหนึ่งมากเกินไป ควรมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและใช้ความสามารถสูง ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีหลักเกณฑ์หรือกติกาในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ ควรกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่มีความเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับความสามารถ ของตนเอง ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน ด้านความตระหนักในตนเอง ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ด้านความมั่นคง ปลอดภัย และด้านการได้รับความยุติธรรม การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนก

ตามเพศ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิภารัตน์ สมสมัย (2557) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครู อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้าน สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน และด้านความทันเวลา ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ทางบวกในระดับสูง ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านเครื่องมือ วัสดุผลสำเร็จในการทำงานที่เป็นธรรม ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนขวัญกำลังใจในด้านเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านทัศนคติในการทำงาน และด้านการทำงาน เป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2554) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน โอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านตัวงาน ด้านนโยบายองค์การและการบริหารงาน บุคลากรมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า

ด้านการเติบโตและด้านเงินเดือน บุคลากรมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาสเขต 2 บุคลากรมีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งงานวิจัย ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดสงขลามีขวัญกำลังใจสูงกว่าบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิม อยู่ในจังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี สตูลและจังหวัดอื่น ๆ ข้อเสนอแนะกล่าวคือ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตามความเป็นจริง ควรให้โอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานให้บ่อยขึ้น ปฏิบัติงานตามความสามารถ ความถนัด ความชอบงาน ให้ตรงตามวุฒิและความสามารถ ควรพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและหมั่นศึกษาดูงาน อบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรให้ทุกคนได้มีโอกาสได้ศึกษาดูงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรให้โอกาสในความก้าวหน้าทางกรงาน และหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้กว้าง ควรยอมรับในข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้ทุกคนได้รับความเป็นธรรมและสมัคคี

สายสุนีย์ ตรีเหล่า (2561) ได้วิจัยเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้าน ความเชื่อมั่นศรัทธาในตัว ผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ด้านการจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านการชมเชย การให้รางวัล และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตาม สถานภาพและตามขนาดสถานศึกษา มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ ระดับ .05 แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ด้าน การสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน จะต้องมีสภาพที่ สบายกาย สบายใจ ในการทำงาน การ ทำงาน ก็จะมีความสุข ด้านการชมเชย การให้รางวัล เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษามีผลงานที่ดี ควร มีการ ประกาศเกียรติคุณ โดยการให้เกียรติบัตร ยกย่อง กล่าวชมเชยในที่ประชุมให้ทุกคนเอาเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดตั้งกองทุน ขึ้นในสถานศึกษา เพื่อเป็นค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้สำหรับบุคลากรภายในสถานศึกษา และการเลื่อน เงินเดือน ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ด้านการจัดบุคลากรให้ เหมาะสมกับงานที่ทำ ควรมีการศึกษาข้อมูลของบุคลากรว่ามีความถนัดการทำงานด้านใด เพื่อที่จะ

ได้ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาใน ตัวผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีแนวทางปฏิบัติและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และ ผู้บริหารควรมี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน

บุญเลี้ยง บูหงาในเมือง (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขภาพ ภายและสุขภาพจิตของพนักงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายการจัดองค์การและการดำเนินงานของ องค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ การเปรียบเทียบความ คิดเห็นของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ กาลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศโดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ด้านนโยบายการจัดองค์การและการดำเนินงานขององค์การและด้านสภาพการ ติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน การ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการจัดองค์การและการดำเนินงานของ องค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ ที่ ปฏิบัติไม่แตกต่างกันส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 การ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและราย ด้านทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีจำนวน มากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาควรให้กองทุนให้กู้ยืมหรือช่วยเหลือเมื่อมีความเดือดร้อนทางด้าน การเงิน รองลงมาได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับการการปฏิบัติงานและ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องและผู้บังคับบัญชาควรชี้แจง ระบบการทำงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ



พัชรี คงดี (2556) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการศึกษามีผลต่อการแตกต่างเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ในขณะที่เกี่ยวกับพบอีกว่าตัวแปรต้นทางด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์และตำแหน่งไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานของตัวแปรต้น คือ เพศ อายุตำแหน่ง และประสบการณ์แนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรที่จะสร้างแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีเกี่ยวกับด้านเวลา ด้านความมั่นคงและโอกาสบุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถในวิชาชีพของตนอย่างเป็นระบบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่าง กัลยาณมิตร ด้านรายได้และสวัสดิการ ควรมีค่าตอบแทนของการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่เหมาะสมในการทำงานปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานควร พิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัย

สุมาลี ลิประโคน (2557) ได้ทำวิจัยเรื่องสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้นและโดยรวมแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ การปรับขึ้นเงินเดือนควรปรับขึ้นอย่างเป็นระบบ และ มีความยุติธรรม การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน ตามลำดับ

อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์ (2558) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยะเวลา และตราด ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรใน โรงเรียนที่มีสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรใน โรงเรียนที่มีสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็น ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป สูงกว่าเพศหญิง ขวัญกำลังใจโดยภาพรวมกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แนวทางส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน

### 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sergiovanni (1967, as cited in Lunenburg & Ornstein, 2000) ได้นำวิธีการของเฮิร์ชเบิร์กไปใช้กับครู ผลการวิจัยพบว่า สัมฤทธิ์ผล การยอมรับ และความรับผิดชอบมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจของครู ส่วนความไม่พึงพอใจในงานมีผลมาจาก สัมพันธระหว่างบุคคลครูที่ไม่เป็นมิตรกับนักเรียน สถานการณ์การบังคับบัญชาไม่เพียงพอ นโยบายและการบริหารสถานศึกษาเข้มงวด การไม่ยืดหยุ่นและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและการผู้ปกครองดูแล

Miskel (1973, as cited in Lunenburg & Ornstein, 2000) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา โดยดัดแปลงแบบสอบถามวิธีการของเฮิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความอดทนต่อการกดดันของงานน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องการความปลอดภัยมากกว่าผู้บริหารเขตพื้นที่ ยกเว้นครูซึ่งมีความหวังยังแสดงความต้องการด้านปัจจัยจูงใจมากขึ้นด้วย

Miskel (1974, as cited in Lunenburg & Ornstein, 2000) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และได้พบกรอบแนวคิดที่

แตกต่างกันออกไปเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยอนามัย และปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารอุตสาหกรรมกล่าวคือ ครูมีความต้องการปัจจัยอนามัย ซึ่งมีแนวโน้มของความเครียดต่ำ ผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมต้องการปัจจัยอนามัยซึ่งมีแนวโน้มของความเครียดสูง และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ตรงกลางของเส้นต่อเนื่องมีความ ต้องการคล้ายกับครูที่มีความต้องการปัจจัยอนามัย แต่เหมือนกับผู้บริหารอุตสาหกรรมซึ่งมีแนวโน้มของความเครียดสูง

Weakliem and Frenkel (2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจากการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลียผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลกับผลผลิตในลักษณะใกล้เคียง ทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตจากการทำงาน เมื่อการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจมีความเกี่ยวเนื่องกับความพยายามในการทำงานที่มากขึ้นและความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานและผลผลิตจากการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับที่แข็งแกร่งขึ้นเมื่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ดังนั้นกล่าวได้ว่าอิทธิพลของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง



### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือในงานวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จาก 13 โรงเรียน จำนวน 398 คน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2561)

##### 3.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ดังลำดับขั้นตอนดังนี้

3.2.1.1 รวบรวมจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 13 แห่ง ในปีการศึกษา 2561 ได้จำนวน 398 คน

3.2.1.2 เปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครื่องชี้ และมอร์แกน ที่ตรงกับจำนวนประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 191 คน

3.2.1.3 ทำการเลือกแบบเจาะจงโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามขนาดของสถานศึกษา ได้ 7 โรงเรียน ในโรงเรียนทั้งหมด 13 โรงเรียน

3.2.1.4 สุ่มอย่างง่ายโดยการเลือกผู้ตอบแบบสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ขนาดของสถานศึกษา	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่	วัดนิมมานรดี	60
	วัดจันทร์ประดิษฐาราม	60
กลาง	วัดมะพร้าวเตี้ย	22
เล็ก	วัดทองศาลางาม	13
	วัดกำแพง	12
	วัดตะล่อม	12
	วัดโตนด	12
	รวม	191

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุราชการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยตั้งเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ข้อสรุป 11 ด้าน รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ                         | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา                          | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน            | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน                          | จำนวน 3 ข้อ |
| 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 6) ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน                  | จำนวน 3 ข้อ |
| 7) ด้านความสำเร็จในการทำงาน                          | จำนวน 4 ข้อ |
| 8) ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ             | จำนวน 4 ข้อ |
| 9) ด้านความรับผิดชอบในงาน                            | จำนวน 4 ข้อ |
| 10) ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน                       | จำนวน 4 ข้อ |
| 11) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน                       | จำนวน 4 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก        |
| 3 หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

### 3.3 การสร้างเครื่องมือในงานวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และร่างคำนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จำนวน 5 ท่านพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตามคำนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence – IOC) ของคำถามเป็นรายข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.85

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาดูอีกครั้งหนึ่ง

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient -  $\alpha$ ) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.78

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.4.1 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยครูสุริยเทพมหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.4.3 ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ธุรการประจำโรงเรียน และผู้ประสานงานให้แจกจ่าย ไปยังกลุ่มตัวอย่างภายในโรงเรียน

3.4.4 นัดหมาย กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืนมาภายในเวลา 1-2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง



3.4.5 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ส่งคืนมา หากไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามต่อไป เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 191 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นจำนวนที่เท่ากับตัวอย่างที่กำหนดไว้

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสถิติของข้อมูล โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ ( $f$ ) และหาค่าร้อยละ ( $P$ ) แล้วนำเสนอเป็นรูปแบบตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และมีการแปลผลความหมายระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ (สองกลุ่ม ชายและหญิง) โดยใช้การทดสอบค่าที T-test (Independent t-test) และอายุ (สามกลุ่ม ต่ำกว่า 30 ปี 31-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป) ตำแหน่งงาน (สามกลุ่ม ครูผู้ช่วย ครู คศ.1-คศ.2 และครู คศ.3) อายุราชการ (สามกลุ่ม น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11 ปีขึ้นไป) โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ F-test (One-way ANOVA) กำหนดสถิติที่นัยสำคัญ .05 หากพบข้อแตกต่างจึงมีการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheff's Method)

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.6.1 สถิติทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Congruence : IOC)

3.6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน บาค (Cronbach's Coefficient -  $\alpha$ )

#### 3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 ค่าความถี่ (f)

3.6.2.2 ค่าร้อยละ (% หรือ p)

3.6.2.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )

3.6.2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### 3.6.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.6.3.1 การทดสอบค่าที (T-test)

3.6.3.2 การทดสอบค่าเอฟ F-test (One-way ANOVA) กำหนดสถิติที่นัยสำคัญ .05 หากพบข้อแตกต่างจึงมีการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheff's Method)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

%	แทน	ค่าร้อยละ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	การทดสอบค่าที (t-test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
IOC	แทน	ค่าคะแนนดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence)

## 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสถิติของข้อมูล โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (P) แล้วนำเสนอเป็นรูปแบบตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ T-test (Independence t-test) และ F-test (One-way ANOVA) กำหนดสถิติที่นัยสำคัญ .05

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	64	33.51
2. หญิง	127	66.49
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 คน จากครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร เป็นเพศชายจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.51 เป็นเพศหญิง 127 คน คิดเป็นร้อยละ 66.49

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 30 ปี	33	17.30
2. 30-49 ปี	105	55.00
3. 50 ปีขึ้นไป	53	27.70
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 คน จากครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 กลุ่มอายุ 30-49 ปี 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. ครูผู้ช่วย	58	30.40
2. ครู คศ.1-คศ.2	72	37.70
3. ครู คศ.3	61	31.90
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 คน จากครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นครูผู้ช่วย 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.1-คศ.2 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	52	27.20
2. 5 - 10 ปี	39	20.40
3. 11 ปีขึ้นไป	100	52.40
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 คน จากครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีอายุราชการ 5-10 ปี 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป 100 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.38	0.46	ปานกลาง
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.43	0.51	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	2.96	0.37	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.30	0.67	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.67	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.49	0.61	ปานกลาง
7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.45	0.50	ปานกลาง
8. ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ	3.70	0.39	มาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ
9. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.80	0.66	มาก
10. ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน	3.68	0.47	มาก
11. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.70	0.52	มาก
รวม	3.54	0.16	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยด้านที่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ( $\bar{x} = 4.30$ ) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{x} = 3.80$ ) ส่วนด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ ( $\bar{x} = 3.70$ ) ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{x} = 3.68$ ) และด้านที่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{x} = 3.49$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{x} = 3.43$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{x} = 3.45$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{x} = 3.43$ ) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{x} = 3.38$ ) ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{x} = 2.96$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.69	0.98	มาก
2. เงินเดือนได้ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้อย่างมีความสุข	3.86	0.86	มาก
3. การพิจารณาความดีความชอบปรับขึ้นเงินเดือนมีความ เป็นธรรมสำหรับครูและบุคลากรทุกคน	3.58	0.90	มาก
4. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเทียบเท่ากับตำแหน่งงาน ที่คล้ายกันในหน่วยงานสังกัดอื่น	2.94	1.12	ปานกลาง
5. ได้รับสวัสดิการบ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ประจำปี เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการ	2.47	1.07	ปานกลาง
รวม	3.38	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรได้รับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.38$ ) และเมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินเดือนได้ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข ( $\bar{x} = 3.86$ ) รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.69$ ) การพิจารณาความดีความชอบปรับขึ้นเงินเดือนมีความเป็นธรรมสำหรับครูและบุคลากรทุกคน ( $\bar{x} = 3.58$ ) และขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเทียบเท่ากับตำแหน่งงานที่คล้ายกันในหน่วยงานสังกัดอื่น ( $\bar{x} = 2.94$ ) ได้รับสวัสดิการบ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการ ( $\bar{x} = 2.47$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ผู้บริหารปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	3.47	1.15	ปานกลาง
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี สามารถนำพาคณะครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.57	1.05	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติและด้านการปฏิบัติงาน	3.73	1.00	มาก
4. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.54	1.20	มาก
5. ผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.85	1.07	ปานกลาง
รวม	3.43	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.43$ ) และเมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติและด้านการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.73$ ) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี สามารถนำพาคณะครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.57$ ) ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.54$ ) และมีขวัญกำลังใจระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 3.47$ ) ผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 2.85$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ตึกอาคารมีความมั่นคงปลอดภัย ปราศจากมลพิษเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.34	1.20	ปานกลาง
2. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.47	1.15	ปานกลาง
3. อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอแบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	2.49	1.19	น้อย
4. มีสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน	2.57	1.19	ปานกลาง
5. ระบบเครือข่ายสัญญาณไร้สายในองค์กรมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	2.95	1.12	ปานกลาง
รวม	2.29	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.29$ ) และเมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.47$ ) ตึกอาคารมีความมั่นคงปลอดภัย ปราศจากมลพิษเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.34$ ) ระบบเครือข่ายสัญญาณไร้สายในองค์กรมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 2.95$ ) มีสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 2.57$ ) และอาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอแบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 2.49$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง สักคมให้การยอมรับและเชิดชู	4.64	0.62	มากที่สุด
2. การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน	4.70	0.55	มากที่สุด
3. งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมช่วยให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมากขึ้น	3.55	1.14	มาก
รวม	4.30	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.30$ ) และเมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{x}=4.70$ ) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีความมั่นคง สักคมให้การยอมรับและเชิดชู ( $\bar{x}=4.64$ ) และงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมช่วยให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมากขึ้น ( $\bar{x}=3.55$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจทุกครั้งในการปฏิบัติงาน	3.50	1.16	ปานกลาง
2. บุคลากรในองค์กรมีความรักสามัคคีปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.40	1.15	ปานกลาง
3. องค์กรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์สานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.28	1.21	ปานกลาง
4. สามารถปรึกษาและขอรับคำแนะนำแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องงานเรื่องส่วนตัวจากบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี	3.54	1.13	มาก
รวม	3.43	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.43$ ) และเมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก คือ สามารถปรึกษาและขอรับคำแนะนำแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องงานเรื่องส่วนตัวจากบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.54$ ) รองลงมา มีขวัญกำลังใจระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจทุกครั้งในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.50$ ) บุคลากรในองค์กรมีความรักสามัคคีปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ( $\bar{x} = 4.40$ ) และองค์กรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์สานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{x} = 3.28$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบาย	3.45	1.23	ปานกลาง
2. โครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.38	1.19	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถของครูและบุคลากร	3.63	1.10	มาก
รวม	3.49	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.49$ ) และเมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก คือ สถานศึกษามีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถของครูและบุคลากร ( $\bar{x} = 3.63$ ) รองลงมา มีขวัญกำลังใจระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบาย ( $\bar{x} = 3.45$ ) และโครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนด้านนโยบาย สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.38$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ	3.66	1.02	มาก
2. มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.02	1.32	ปานกลาง
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต่างชื่นชมยกย่องเป็นแบบอย่างในความสำเร็จ	3.03	1.23	ปานกลาง
4. มีการเสริมแรงอย่างหลายรูปแบบเมื่อครูและบุคลากรในโรงเรียนมีผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	4.08	0.81	มาก
รวม	3.45	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.45$ ) และเมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีการเสริมแรงอย่างหลายรูปแบบเมื่อครูและบุคลากรในโรงเรียนมีผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ( $\bar{x} = 4.08$ ) รองลงมา ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{x} = 3.66$ ) และขวัญกำลังใจระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต่างชื่นชม ยกย่องเป็นแบบอย่างในความสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.03$ ) และมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{x} = 3.02$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ได้รับความไว้วางใจและความศรัทธาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.80	1.02	มาก
2. ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในองค์กร	3.31	1.10	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญในงานกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน	3.86	0.87	มาก
4. ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับนับถือให้ความศรัทธาในตัวครู	3.83	0.99	มาก
รวม	3.70	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.70$ ) และเมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญในงานกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.86$ ) ผู้ปกครอง และนักเรียนยอมรับนับถือให้ความศรัทธาในตัวครู ( $\bar{x} = 3.83$ ) ได้รับความไว้วางใจและความศรัทธาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.80$ ) และขวัญกำลังใจระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในองค์กร ( $\bar{x} = 3.31$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ครูและบุคลากรมีความเสียสละเวลาความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมเสมอ	3.98	1.02	มาก
2. ครูและบุคลากรทำงานกันอย่างเป็นทีมเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.74	0.89	มาก
3. การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นไปอย่างอิสระไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับ	3.66	1.01	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.81	0.99	มาก
รวม	3.80	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบในงาน มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.80$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วทุกข้อมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ครูและบุคลากรมีความเสียสละเวลาความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมเสมอ ( $\bar{x} = 3.98$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{x} = 3.81$ ) ครูและบุคลากรทำงานกันอย่างเป็นทีมเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ( $\bar{x} = 3.74$ ) และการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นไปอย่างอิสระไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับ ( $\bar{x} = 3.66$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน

ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.72	1.04	มาก
2. การปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดการวางแผนสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.63	0.93	มาก
3. กิจกรรม โครงการที่ได้รับผิดชอบมีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ	3.79	0.92	มาก
4. ลักษณะงานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60	0.98	มาก
รวม	3.68	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.68$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วทุกข้อมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย กิจกรรม โครงการที่ได้รับผิดชอบมีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ ( $\bar{x} = 3.79$ ) รองลงมา คือ งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 3.72$ ) การปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดการวางแผนสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{x} = 3.63$ ) และลักษณะงานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 3.60$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. องค์กรสนับสนุนให้การแนะนำในการทำผลงานวิชาการเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.63	1.17	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.70	1.11	มาก
3. ได้รับโอกาสความก้าวหน้าทั้งด้านการเลื่อนขั้นวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	3.69	1.10	มาก
4. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถตามความสนใจ	3.77	1.06	มาก
รวม	3.70	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.70$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วทุกข้อมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถตามความสนใจ ( $\bar{x} = 3.77$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 3.70$ ) ได้รับโอกาสความก้าวหน้าทั้งด้านการเลื่อนขั้นวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.69$ ) และองค์กรสนับสนุนให้การแนะนำในการทำผลงานวิชาการเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 3.63$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 64)		หญิง (n = 127)		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.43	0.45	3.36	0.47	0.99	0.71
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.43	0.52	3.43	0.50	0.00	0.85
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.92	0.34	2.98	0.39	0.95	0.26
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.12	0.69	4.39	0.65	2.62	0.27
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.76	3.44	0.63	0.31	0.03*
6. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.57	0.56	3.44	0.62	1.48	0.02*
7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.37	0.42	3.49	0.53	1.58	0.35
8. ด้านการได้รับความสำคัญ	3.70	0.37	3.70	0.37	0.91	0.09
9. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.86	0.56	3.77	0.71	0.97	0.04*
10. ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน	3.73	0.40	3.66	0.50	0.95	0.02*
11. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.63	0.47	3.73	0.54	1.25	0.06
รวม	3.53	0.18	3.54	0.15	0.66	0.16

\* P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนอกจากนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวม  
และรายด้าน

ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.19	2.00	.10	.45	.64
	ภายในกลุ่ม	40.60	188.00	.22		
	รวม	40.79	190.00			
2. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.56	2.00	.28	1.09	.34
	ภายในกลุ่ม	48.45	188.00	.26		
	รวม	49.01	190.00			
3. ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.60	2.00	.30	2.21	.11
	ภายในกลุ่ม	25.63	188.00	.14		
	รวม	26.23	190.00			
4. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.43	2.00	1.22	2.74	.07
	ภายในกลุ่ม	83.42	188.00	.44		
	รวม	85.85	190.00			
5. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.03	2.00	.01	.03	.97
	ภายในกลุ่ม	86.27	188.00	.46		
	รวม	86.30	190.00			
6. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2.00	.81	2.26	.11
	ภายในกลุ่ม	67.20	188.00	.36		
	รวม	68.82	190.00			
7. ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.90	2.00	.45	1.83	.16
	ภายในกลุ่ม	46.45	188.00	.25		
	รวม	47.35	190.00			
8. ด้านการได้รับ ความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	.15	2.00	.07	.48	.62
	ภายในกลุ่ม	28.67	188.00	.15		
	รวม	28.81	190.00			

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวม  
และรายด้าน (ต่อ)

ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.15	2.00	1.57	3.67	.03*
	ภายในกลุ่ม	80.59	188.00	.43		
	รวม	83.74	190.00			
10. ด้านความน่าสนใจ ในลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.62	2.00	.31	1.44	.24
	ภายในกลุ่ม	40.68	188.00	.22		
	รวม	41.31	190.00			
11. ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.73	2.00	.36	1.37	.26
	ภายในกลุ่ม	49.95	188.00	.27		
	รวม	50.67	190.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.03	2.00	.01	.56	.57
	ภายในกลุ่ม	4.97	188.00	.03		
	รวม	5.00	190.00			

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบในงานอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ  
เชฟเฟ่ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ  
กรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบในงาน

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.02	3.81	3.63
ต่ำกว่า 30 ปี	4.02	-	-	0.39*
30-49 ปี	3.81	-	-	-
50 ปีขึ้นไป	3.63	-	-	-

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่ำ  
กว่า 30 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันกับครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน  
โดยรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2.00	.67	3.19	.04*
	ภายในกลุ่ม	39.45	188.00	.21		
	รวม	40.79	190.00			
2. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.53	2.00	1.26	5.11	.01*
	ภายในกลุ่ม	46.48	188.00	.25		
	รวม	49.01	190.00			
3. ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.41	2.00	.21	1.50	.23
	ภายในกลุ่ม	25.82	188.00	.14		
	รวม	26.23	190.00			
4. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.88	2.00	5.44	13.64	.00*
	ภายในกลุ่ม	74.98	188.00	.40		
	รวม	85.85	190.00			
5. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2.00	.68	1.50	.22
	ภายในกลุ่ม	84.94	188.00	.45		
	รวม	86.30	190.00			
6. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.24	2.00	1.12	3.16	.04*
	ภายในกลุ่ม	66.58	188.00	.35		
	รวม	68.82	190.00			
7. ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.52	2.00	.26	1.04	.36
	ภายในกลุ่ม	46.83	188.00	.25		
	รวม	47.35	190.00			
8. ด้านการได้รับความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	1.52	2.00	.76	5.24	.01*
	ภายในกลุ่ม	27.29	188.00	.15		
	รวม	28.81	190.00			

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน  
โดยรวมและรายด้าน (ต่อ)

ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.22	2.00	2.11	4.99	.01*
	ภายในกลุ่ม	79.52	188.00	.42		
	รวม	83.74	190.00			
10. ด้านความน่าสนใจ ในลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.49	2.00	.25	1.14	.32
	ภายในกลุ่ม	40.81	188.00	.22		
	รวม	41.31	190.00			
11. ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.28	2.00	.14	.51	.60
	ภายในกลุ่ม	50.40	188.00	.27		
	รวม	50.67	190.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.01	2.00	.01	.20	.82
	ภายในกลุ่ม	4.99	188.00	.03		
	รวม	5.00	190.00			

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของ  
ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งงานมีความต่างกันในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ  
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน  
ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการ  
ของ เซฟเฟ่ ดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1-คศ.2	ครู คศ.3
		3.48	3.41	3.27
ครูผู้ช่วย	3.48	-	-	0.21*
ครู คศ.1-คศ.2	3.41	-	-	-
ครู คศ.3	3.27	-	-	-

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1-คศ.2	ครู คศ.3
		3.57	3.44	3.28
ครูผู้ช่วย	3.57	-	-	0.29*
ครู คศ.1-คศ.2	3.44	-	-	-
ครู คศ.3	3.28	-	-	-

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ  
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1-คศ.2	ครู คศ.3
		4.12	4.14	4.64
ครูผู้ช่วย	4.12	-	-	-0.52*
ครู คศ.1-คศ.2	4.14	-	-	-0.50*
ครู คศ.3	4.64	-	-	-

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง  
ครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 และครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูรับ  
เงินเดือนอันดับ คศ.1-คศ.2 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่าง  
กันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ  
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1-คศ.2	ครู คศ.3
		3.55	3.57	3.33
ครูผู้ช่วย	3.55	-	-	-
ครู คศ.1-คศ.2	3.57	-	-	0.24*
ครู คศ.3	3.33	-	-	-

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.1-คศ.2 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการได้รับความสำคัญ

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1-คศ.2	ครู คศ.3
		3.59	3.69	3.82
ครูผู้ช่วย	3.59	-	-	-0.23*
ครู คศ.1-คศ.2	3.69	-	-	-
ครู คศ.3	3.82	-	-	-

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความสำคัญแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1-คศ.2	ครู คศ.3
		3.94	3.86	3.59
ครูผู้ช่วย	3.94	-	-	0.35*
ครู คศ.1-คศ.2	3.86	-	-	-
ครู คศ.3	3.59	-	-	-

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจด้านความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2.00	.60	2.85	.06
	ภายในกลุ่ม	39.59	188.00	.21		
	รวม	40.79	190.00			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.91	2.00	.95	3.81	.02*
	ภายในกลุ่ม	47.10	188.00	.25		
	รวม	49.01	190.00			
3. ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.17	2.00	.08	.61	.54
	ภายในกลุ่ม	26.06	188.00	.14		
	รวม	26.23	190.00			
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.72	2.00	2.86	6.71	.00*
	ภายในกลุ่ม	80.13	188.00	.43		
	รวม	85.85	190.00			
5. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.03	2.00	.02	.04	.97
	ภายในกลุ่ม	86.26	188.00	.46		
	รวม	86.30	190.00			
6. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.24	2.00	2.62	7.75	.00*
	ภายในกลุ่ม	63.58	188.00	.34		
	รวม	68.82	190.00			

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ  
โดยรวมและรายด้าน (ต่อ)

ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.93	2.00	.96	3.99	.02*
	ภายในกลุ่ม	45.42	188.00	.24		
	รวม	47.35	190.00			
8. ด้านการได้รับความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	.02	2.00	.01	.07	.93
	ภายในกลุ่ม	28.79	188.00	.15		
	รวม	28.81	190.00			
9. ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.12	2.00	2.06	4.86	.01*
	ภายในกลุ่ม	79.62	188.00	.42		
	รวม	83.74	190.00			
10. ด้านความน่าสนใจ ในลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.66	2.00	1.33	6.46	.00*
	ภายในกลุ่ม	38.65	188.00	.21		
	รวม	41.31	190.00			
11. ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.77	2.00	.39	1.46	.24
	ภายในกลุ่ม	49.90	188.00	.27		
	รวม	50.67	190.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.11	2.00	.06	2.15	.12
	ภายในกลุ่ม	4.89	188.00	.03		
	รวม	5.00	190.00			

\*  $P \leq 0.5$

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาจำแนกตามอายุราชการมีความแตกต่างกันในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความ  
มั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความ

รับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เซฟเฟ่ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

อายุราชการ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 -10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.34	3.62	3.41
น้อยกว่า 5 ปี	3.34	-	-0.28*	-
5 -10 ปี	3.62	-	-	-
11 ปี ขึ้นไป	3.41	-	-	-

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

อายุราชการ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 -10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.45	3.97	4.35
น้อยกว่า 5 ปี	4.45	-	0.48*	-
5 -10 ปี	3.97	-	-	-0.38*
11 ปี ขึ้นไป	4.35	-	-	-

\*  $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 และครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 11 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

อายุราชการ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 -10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.28	3.76	3.49
น้อยกว่า 5 ปี	3.28	-	-0.49*	-
5 -10 ปี	3.76	-	-	0.27*
11 ปี ขึ้นไป	3.49	-	-	-

\* P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 และครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 11 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

อายุราชการ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 -10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.58	3.29	3.44
น้อยกว่า 5 ปี	3.58	-	0.29*	-
5 -10 ปี	3.29	-	-	-
11 ปี ขึ้นไป	3.44	-	-	-

\* P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 ไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความรับผิดชอบในงาน

อายุราชการ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 -10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.66	4.08	3.76
น้อยกว่า 5 ปี	3.66	-	-0.41*	-
5 -10 ปี	4.08	-	-	-0.32*
11 ปี ขึ้นไป	3.76	-	-	-

\* P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 และครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ



5-10 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 11 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน

อายุราชการ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 -10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.58	3.91	3.65
น้อยกว่า 5 ปี	3.58	-	-0.33*	-
5 -10 ปี	3.91	-	-	0.26*
11 ปี ขึ้นไป	3.65	-	-	-

\* P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความน่าสนใจในลักษณะงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 และครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความน่าสนใจในลักษณะงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 11 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.34 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ครุและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ปฏิเสธ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ปฏิเสธ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ปฏิเสธ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับ
ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ปฏิเสธ
ด้านการได้รับความสำคัญ	ปฏิเสธ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ยอมรับ
ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน	ยอมรับ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ปฏิเสธ
2. อายุ	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ปฏิเสธ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ปฏิเสธ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ปฏิเสธ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ปฏิเสธ
ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ปฏิเสธ
ด้านการได้รับความสำคัญ	ปฏิเสธ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ยอมรับ
ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน	ปฏิเสธ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 4.34 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ครุและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<b>3. ตำแหน่งงาน</b>	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ยอมรับ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ยอมรับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ยอมรับ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ปฏิเสธ
ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ปฏิเสธ
ด้านการได้รับความสำคัญ	ยอมรับ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ยอมรับ
ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน	ปฏิเสธ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ปฏิเสธ
<b>4. อายุราชการ</b>	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ปฏิเสธ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ยอมรับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ยอมรับ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ปฏิเสธ
ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ยอมรับ
ด้านการได้รับความสำคัญ	ปฏิเสธ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ยอมรับ
ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน	ยอมรับ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 4.34 จากการทดสอบสมมติฐาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน



## บทที่ 5

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 คน เป็นเพศชายจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.51 เป็นเพศหญิง 127 คน คิดเป็นร้อยละ 66.49 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ระหว่างอายุ 30-49 ปี 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และระหว่างอายุ 50 ปี ขึ้นไป 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ตำแหน่งครูผู้ช่วย 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.1-คศ.2 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีอายุราชการ 1-5 ปี 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป 100 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40

5.1.2 การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

5.1.2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่รับราชการ เช่นเดียวกัน มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร โบนัสประจำปี และเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รวมทั้งกองทุนกู้ยืมสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กทม. เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการอยู่ระดับปานกลาง

5.1.2.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมตัดสินใจด้วยหลักการและเหตุผลอย่างถูกต้องเหมาะสม และผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง

5.1.2.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นอาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอแบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

5.1.2.5 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมช่วยให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมากขึ้นอยู่ในระดับมาก

5.1.2.6 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ยกเว้นปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษาขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก

5.1.2.7 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นสถานศึกษามีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถของครูและบุคลากรอยู่ในระดับมาก

5.1.2.8 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่ออยู่ในระดับมากกับระดับปานกลางเท่ากัน

5.1.2.9 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการได้รับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2.10 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.2.11 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.2.12 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

5.1.3.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนอกจากนั้นไม่แตกต่าง

5.1.3.2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการ ของเซฟเฟ่ ดังนี้

(1) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



5.1.3.3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งงานมีความต่างกันในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ ดังนี้

(1) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 และครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.1-คศ.2 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(4) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.1-คศ.2 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(5) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความสำคัญแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(6) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วยมีขวัญกำลังใจด้านความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3.4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามอายุราชการมีความแตกต่างกันในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ ดังนี้

(1) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการ



ความรับผิดชอบในงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 11 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

(3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความน่าสนใจในลักษณะงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 และครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความน่าสนใจในลักษณะงานแตกต่างกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 11 ปี ขึ้นไปอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการต่างกันพบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารงานอย่างเป็นธรรมมีความสุขรอบคอบใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีหลักจิตวิทยาในการหล่อหลอมจิตใจให้องค์กรเป็นหนึ่งใจเดียวกันการปฏิบัติงาน การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งมีความยุติธรรม การประชุมปรึกษาวางแผนงานแต่ละครั้งมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อนร่วมงานสามัคคีปรองดองแนะนำช่วยเหลือพึ่งพากัน งานที่ปฏิบัติมีเกียรติเป็นที่ยอมรับนับถือก่อให้เกิดความรักความมั่นคงและความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติในปัจจุบันครูและบุคลากรทุกคนในองค์กรเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อรับผิดชอบงานนอกเวลา

ราชการอย่างเต็มใจสามารถ ปฏิบัติงานเป็น ไปอย่างอิสระ ไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การกระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทุกคนมีสิทธิความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำยกย่อง ชมเชย งาน กิจกรรม โครงการที่ได้รับผิดชอบมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และมีการสนับสนุนให้รับการฝึกอบรม พัฒนา ได้ศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อโอกาสความก้าวหน้าทั้งด้านการเลื่อนขั้นวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, น. 145) ซึ่งทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และพบว่าครู การศึกษาออกโรงเรียนมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุมาลี ธิประโคน (2557, น. 103-104) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าครูมีสภาพขวัญปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรียากร เผ่าศิริ (2558, น. 133) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

5.2.2 เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวายเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม คำนานโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขวัญกำลังใจส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิงในสภาพปัจจุบันทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันเพราะในการปฏิบัติงานทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งอาจจะมียปัจจัยเล็กน้อยที่เป็นผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบแตกต่างกันไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ความมั่นคงความภาคภูมิใจต่ออาชีพลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, น. 137) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจ

ของบุคลากรใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความแตกต่างกันในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05 ในทำนองเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 63) ได้ทำการศึกษารื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความแตกต่างกันในด้านการยอมรับความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวได้แก่ การเป็นส่วนหนึ่งของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ ชั่วโมงการสอนรวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่นการได้รับความเป็นกันเอง การยิ้มแย้มแจ่มใส เพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานเขาต้องการสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อจะสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย

5.2.3 เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า ขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขวัญกำลังใจส่วนบุคคลของของครูและบุคลากรทางการศึกษาอายุที่ต่างกัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อขวัญกำลังใจ เพราะความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รักใคร่สามัคคีปรองดอง ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ครูที่มีอายุมากกว่าจะคอยแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน เกิดความรักความศรัทธาในองค์กร จะมีปัจจัยบางด้านที่เกิดความคิดเห็นต่างกัน อาจเกิดจากความรับผิดชอบจากงานในหน้าที่ ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ถือว่ามีอายุมากแล้ว เป็นวัยใกล้เกษียณ มีความอึดตัวในหน้าที่การทำงาน มีสุขภาพ ร่างกายและความกระตือรือร้นไม่เท่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ยังถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบอย่างสูง เป็นผู้นำในปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ อย่างตั้งใจ เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี คงดี (2556, น. 81) ได้ศึกษารื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์มีความแตกต่างกันในด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณิตา บุญเงิน (2559, น. 98) ได้ศึกษารื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความพอเพียงของรายได้ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

5.2.4 เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขวัญกำลังใจส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งงานครูผู้ช่วยถึงครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 มีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานที่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนวิทยฐานะ สวัสดิการ และการศึกษาที่เพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่คอยขับเคลื่อนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.3 จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีประสบการณ์ความรู้ในการทำงาน มีเงินค่าวิทยฐานะที่คอยสนับสนุนเงินเดือนเงินเดือน ทำให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าครูและบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, น. 103) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา บุญเงิน (2559, น. 99) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความพอเพียงของรายได้ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

5.2.5 เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ พบว่าขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกันในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ชั่วโมงสอนสอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเท่าเทียมกัน สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือใช้การเรียนการสอนในห้องเรียน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เห็นความสำคัญให้ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา บุญเงิน (2559, น. 98) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์มีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความพอเพียงของรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 63) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความแตกต่างกัน ในด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี และด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอน ไม่ว่าจะมีความประสงค์มากหรือน้อย ต่างก็เล็งเห็นความก้าวหน้าในอาชีพครู เพื่อต้องการสะสมผลงานให้ได้เลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นจึงทุ่มเทในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีปัจจัยที่สามารถนำไปปรับปรุง พัฒนา ในสถานศึกษา ดังนี้



5.3.1.1 ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสมสวยงามเอื้อต่อการทำงาน ครูจะได้มีความรักและเชื่อมั่นต่อ โรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติอยู่ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 ควรมีการจัดสรรสวัสดิการบ้านพักอาศัยสำหรับครูและบุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด เพื่อความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

5.3.1.3 ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร

### 5.3.2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรวิจัยเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมกับครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมเพื่อเป็นประโยชน์สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรต่อไป

5.3.2.2 ควรปรับเปลี่ยนตัวแปรให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาความต้องการของครูและบุคลากร

5.3.2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จที่เกิดจากจากองค์กร

## บรรณานุกรม

- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดียแอนพับลิชซิง.
- จริยา แสงกรด. (2557). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (Master's thesis). สืบค้นจาก  
โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพocht.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2554). บริหารคนเหนือตำรา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดับบลิวพีเอส.
- ชนิดา นูเงิน. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ  
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี  
(Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- ชริยากร เผ่าศิริ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การ  
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Master's thesis). สืบค้นจาก  
โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (Master's thesis). สืบค้นจาก  
โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎร.
- ฐิภรณ์ สมสมัย. (2557). ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา  
อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2  
(Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- ชนาकर รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล  
เมืองนราธิวาส (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย  
(ThaiLIS).
- ชร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการการประยุกต์และกรณีศึกษา.  
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- เนตรนภิส เลิศเดชานนท์. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่าย  
ห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2550). *จิตวิทยาผู้นำและมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนส์โตร์.
- บุญเลี้ยง บุญงาในเมือง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์* (Master's thesis). สืบค้นจาก  
โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปานิสรา นวลศรี. (2557). *ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์* (Master's thesis). สืบค้นจาก  
โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- สุคติ สัตยมานะ. (2551). *การบริหารรัฐกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พีระพัทธนา.
- พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์* (Master's thesis). สืบค้นจาก  
โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- พลสุข ตั้งขันธ์. (2550). *มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: บี เคน อินเตอร์พรีนซ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วนิดา วาติเจริญ, รังสรรค์ เลิศในสัตย์, และสมบัติ ทิฆมทรัพย์. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- วิจิตร ชีระกุล, และวรุฒ บางกูร. (2553). *การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ: ชนิษฐาการพิมพ์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล* (Master's thesis). สืบค้นจาก  
โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สายสุนีย์ ตรีเหล่า. (2561). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560–2563). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2561). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2561 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2556). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2561). แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคนทรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุมาลี ลิประโคน. (2557). สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกะสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- อุทัย หิรัญโต. (2550). ศิลปะศาสตร์ของนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุไรวรรณ มุ้ยเงิน, (2558). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). *ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิภาพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Davis, K. (1974). *Human Behavior at work: Human relation and Organization Behavior*. Fourth edition. New York: Mcgraw-Hill Co.
- Herzberg, F. (1933). *The Motivation to Work*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Krejcic, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Educationl and Psychological Measurement*. New York: n.p.
- Lewis, P. (1979). Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental *Acadamy of Management Review* 12(4), 648-657.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. E. (2000). *Educational Administration: Concepts and Practices*. (3<sup>rd</sup> ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Sergiovanni. T. J. (1967). Perceived Neel Deciencies of Teachers and Administrators: A Propose for RestructuringTeacher Roles. *Educational Administration Quarterly*, 35(2), 707-750.
- Sergiovanni, T. J. (1980). *Education Governance and Administrational Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sergiovanni, T. J. (1986) *The New School Executive*. New York: Harper & Row.
- Wickstorm, R. A. (1971). *An Investigation into Job Satisfaction – among Teachers* (Unpublished Master's thesis). University of Oregon, USA.
- Weakliem, D., & Frenkel, S. (2006). Moral and workplace performance. *Work and Occupations August*, 33(3), 335-361.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

นายชาญ มอทิพย์	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดชัยนิมพลี สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
นางสาวสุทธีณี สามกองงาม	รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดชัยนิมพลี สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
ดร.สุรวิรุ์ รุ่งเรือง	กรรมการบริหาร โรงเรียนศรีวิทยาปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์	อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ดร.ประมุข ชูสอน	อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต







มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30  
 เมืองเอก ก.พ.ล.ย.ธ.ธ. Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757  
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
 ที่ วสท.4800/381.1

25 มกราคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
 เรียน ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
 การศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต  
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รหัส 6007001 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ  
 กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จตุตศ ศัญทัพ  
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย  
 ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด  
 สำนักงานเขต ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน ทางวิทยาลัยครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความ  
 อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*Wattana*

(ดร.วัลลภา เฉลิม่วงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสระน้อย  
 โทร.029972222 ต่อ 1275  
 โทร.081-8071339



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30  
 เมืองเอก ก.พ.ล.ป.รังสิต Muang-Ake, Patholyothin Rd. F. (66) 2791 5757  
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
 ที่ วสท.4800/381.2

25 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
 เรียน ดร.ประมุข ชูสอน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต  
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รหัส 6007001 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ  
 กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ  
 กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ ศัญทัพ  
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย  
 ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด  
 สำนักงานเขต ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน ทางวิทยาลัยครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความ  
 อนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*Wattana*

(ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสระน้อย

โทร.029972222 ต่อ 1275

โทร.081-8071339

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/381.3

25 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน นายชาญ มอทิพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยฉิมพลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รหัส 6007001 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ  
กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ ศัญทัพ  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย  
ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขต ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน ทางวิทยาลัยครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความ  
อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*Nallaya*

(ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวกัทร ชินสระน้อย

โทร.029972222 ต่อ 1275

โทร.081-8071339



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T: (66) 2997 2200-30  
เมืองเอก ก.พ.ลือธอ Muang-Ake, Paholyothin Rd. F: (66) 2791 5757  
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E: info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/381.4

25 มกราคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน นางสาวสุทธิณี สามกองงาม รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยฉิมพลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รหัส 6007001 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ  
กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ ศัญทัพ  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย  
ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขต ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน ทางวิทยาลัยครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความ  
อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*Wattanya*

(ดร.วัลลภา เฉลิมวงศ์เกษ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

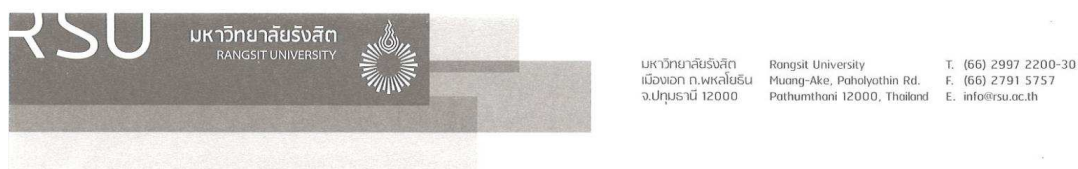
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสมภัทร ชินสระน้อย

โทร.029972222 ต่อ 1275

โทร.081-8071339



วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/381.5

25 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.สุรวิรุ์ รุ่งเรือง กรรมการบริหาร โรงเรียนศรีวิทยาปากน้ำ จ.สมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ รหัส 6007001 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ ศัญทัพ  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้ศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย  
ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขต ภาชีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน ทางวิทยาลัยครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความ  
อนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*Walapa*

(ดร.วัลลภา เฉลิมวงศ์เวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสระน้อย

โทร.029972222 ต่อ 1275

โทร.081-8071339





มหาวิทยาลัยรังสิต  
เมืองเอก กรุงเทพฯ  
12000

Rangsit University  
Mueang-Ek, Pathumthani Rd.  
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30  
F. (66) 2791 5757  
E. info@ru.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/497.1

18 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิมมานรดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รหัสนักศึกษา 6007001 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาของท่าน ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์ในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของ นาย ประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

*Walanya*

(ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสระน้อย  
โทร.02-997-2222 ต่อ 1275,1276





วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/497.2

18 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รัศนิกศึกษา 6007001 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัย กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาของท่าน ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์ในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของ นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

*Wallop*  
(ดร.วัลลภา เฉลิม่วงสาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวกัทร ชินสรระน้อย  
โทร.02-997-2222 ต่อ 1275,1276



มหาวิทยาลัยรังสิต  
เมืองเอก อ.พหลโยธิน  
จ.ปทุมธานี 12000

Rangsit University  
Mueang-Aek, Pathayothin Rd.  
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997-2200-30  
F. (66) 2791-5757  
E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/497.3

18 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รหัสนักศึกษา 6007001 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาของท่าน ทางหลักสูตร ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของ นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.วัลลภา เจลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสระน้อย  
โทร.02-997-2222 ต่อ 1275,1276



วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/497.4

18 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโดนด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รัศนศึกษา 6007001 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาของท่าน ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์ในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของ นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

*Walanya*

(ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสรระน้อย  
โทร.02-997-2222 ต่อ 1275,1276



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30  
เมืองเอก รังสิตรังสิต Muang-Aek, Pathumthani Rd. T. (66) 2791 5357  
รังสิต รังสิต 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/497.5

18 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะล่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รหัสนักศึกษา 6007001 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลติศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาของท่าน ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์ในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของ นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

Wattanya

(ดร.วัลลภา เฉลิมวงศ์สาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวกัทร ชินสระน้อย  
โทร.02-997-2222 ต่อ 1275,1276



วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/407.6

18 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าแพง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รหัสนักศึกษา 6007001 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาของท่าน ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์ในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของ นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

  
(ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสวภัทร ชินสระน้อย  
โทร.02-997-2222 ต่อ 1275,1276



มหาวิทยาลัยรังสิต  
Bangkok University  
เมืองเอก น.พหลโยธิน  
3. กรุงเทพฯ 12000  
T. (66) 2997-2200-30  
F. (66) 2991-5757  
E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ  
ที่ วสท.4800/497.7

18 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองศาลางาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วย นายประกิจ ขอบรู้ รหัสนักศึกษา 6007001 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาของท่าน ทางหลักสูตร ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของ นายประกิจ ขอบรู้ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.วัลลภา เฉลิมวงศ์เวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณสมภัทร ชินสระน้อย  
โทร.02-997-2222 ต่อ 1275,1276



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

.....

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

หมายเหตุ โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด และข้อมูลส่วนตัวของท่านทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายประกิจ ชอบรู้

นักศึกษาปริญญาโท

คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 – 49 ปี

50 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

ครูผู้ช่วย

ครู คศ.1-ครู คศ.2

ครู คศ.3

7. อายุราชการ

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่านเพียงระดับเดียว

เกณฑ์การประเมิน

5 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

3 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใจน้อย

1 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. เงินเดือนได้ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข					

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ต่อ)</b>					
3. การพิจารณาความดีความชอบปรับขึ้นเงินเดือน มีความเป็นธรรมสำหรับครูและบุคลากรทุกคน					
4. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเทียบเท่ากับตำแหน่งงานที่คล้ายกัน ในหน่วยงานสังกัดอื่น					
5. ได้รับสวัสดิการบ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการ					
<b>2. การปกครองบังคับบัญชา</b>					
6. ผู้บริหารปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ใช้เหตุผล ในการตัดสินใจปัญหา					
7. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี สามารถนำพองค์กรประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน					
8. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติ และด้านการปฏิบัติงาน					
9. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร สามารถเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
10. ผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
<b>3. ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน</b>					
11. ตึกอาคารมีความมั่นคงปลอดภัย ปราศจากมลพิษ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
12. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน					
13. อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอแบ่งเป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
14. มีสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย ใช้ในการปฏิบัติงาน					

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>3. ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (ต่อ)</b>					
15. ระบบเครือข่ายสัญญาณไร้สายในองค์กรมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน					
<b>4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>					
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง สักคมให้การยอมรับและเชิดชู					
17. การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน					
18. งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมช่วยให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมากขึ้น					
<b>5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>					
19. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจทุกครั้งในการปฏิบัติงาน					
20. บุคลากรในองค์กรมีความรักสามัคคีปรองดอง เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
21. องค์กรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อพบปะสังสรรค์สานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
22. สามารถปรึกษาและขอรับคำแนะนำแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวจากบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี					
<b>6. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน</b>					
23. องค์กรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบาย					
24. โครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25. สถานศึกษามีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถของครูและบุคลากร					

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
26. ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ					
27. มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์					
28. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต่างชื่นชมยกย่องเป็นแบบอย่างในความสำเร็จ					
29. มีการเสริมแรงอย่างหลายรูปแบบเมื่อครูและบุคลากรในโรงเรียนมีผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน					
<b>8. ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ</b>					
30. ได้รับความไว้วางใจและความศรัทธาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
31. ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในองค์กร					
32. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญในงานกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน					
33. ผู้ปกครอง และนักเรียนยอมรับนับถือให้ความศรัทธาในตัวครู					
<b>9. ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>					
34. ครูและบุคลากรมีความเสียสละเวลาความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมเสมอ					
35. ครูและบุคลากรทำงานกันอย่างเป็นทีมเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
36. การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นไปอย่างอิสระไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับ					
37. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
<b>10. ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน</b>					
38. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>10. ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน (ต่อ)</b>					
39. การปฏิบัติงานมีอิสระในการคิดการวางแผน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
40. กิจกรรม โครงการที่ได้รับผิดชอบมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ					
41. ลักษณะงานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
<b>11. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
42. องค์กรสนับสนุนให้การแนะนำในการทำผลงานวิชาการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
43. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมต่อในระดับที่สูงขึ้น					
44. ได้รับโอกาสความก้าวหน้าทั้งด้านการ เลื่อนขั้นวิทยฐานะ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม					
45. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถตามความสนใจ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

**ตาราง ก.1** ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>								
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2. เงินเดือนได้ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	1	1	1	1	0	4	.80	ใช้ได้
3. การพิจารณาความดีความชอบปรับขึ้นเงินเดือนมีความเป็นธรรมสำหรับครูและบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเทียบเท่ากับตำแหน่งงานที่คล้ายกัน ในหน่วยงานสังกัดอื่น	1	1	0	1	0	3	.60	ใช้ได้
5. ได้รับสวัสดิการบ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>2. การปกครองบังคับบัญชา</b>								
6. ผู้บริหารปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี สามารถนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	0	4	.80	ใช้ได้
8. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติและด้านการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง ก.1 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	<b>2. การปกครองบังคับบัญชา (ต่อ)</b>							
9. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>3. ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน</b>								
11. ตึกอาคารมีความมั่นคงปลอดภัย ปราศจากมลพิษเหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12. บรรยากาศและสิ่งแวดลอมภายใน ห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13. อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี เพียงพอแบ่งเป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	0	3	.60	ใช้ได้
14. มีสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15. ระบบเครือข่ายสัญญาณไร้สาย ในองค์กรมีประสิทธิภาพต่อการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>								
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น อาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง สังคมให้การยอมรับและเชิดชู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง ก.1 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	<b>4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)</b>							
17. การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรค ต่อความมั่นคงในการทำงาน	1	1	1	1	0	4	.80	ใช้ได้
18. งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมช่วยให้ มีจิตวิญญาณความเป็นครูมากขึ้น	1	1	1	0	0	3	.60	ใช้ได้
<b>5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน</b>								
19. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจ ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20. บุคลากรในองค์กรมีความรักสามัคคี ปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	1	0	1	1	0	3	.60	ใช้ได้
21. องค์กรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน นอกสถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์ สานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22. สามารถปรึกษาและขอรับคำแนะนำ แก้ไขปัญหาทั้งเรื่องงานเรื่องส่วนตัว จากบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>6. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน</b>								
23. องค์กรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง ก.1 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
<b>6. ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)</b>								
24. โครงสร้างการบริหารมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	1	1	0	1	1	4	.80	ใช้ได้
25. สถานศึกษามีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความสามารถของครู และบุคลากร	1	1	0	1	0	3	.60	ใช้ได้
<b>7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>								
26. ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจ ในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27. มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิด ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	0	4	.80	ใช้ได้
28. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาต่างชื่นชม ยกย่องเป็น แบบอย่างในความสำเร็จ	1	1	1	1	0	4	.80	ใช้ได้
29. มีการเสริมแรงอย่างหลายรูปแบบ เมื่อครูและบุคลากรในโรงเรียน มีผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>8. ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ</b>								
30. ได้รับความไว้วางใจและความศรัทธา จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	1	1	4	.80	ใช้ได้
31. ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการ แก้ไขปัญหาในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง ก.1 (ต่อ)

หัวข้อกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
<b>8. ด้านการได้รับความสำคัญ</b>								
<b>ที่ยอมรับนับถือ (ต่อ)</b>								
32. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญในงาน กิจกรรมที่ ปฏิบัติร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33. ผู้ปกครอง และนักเรียนยอมรับนับถือ ให้ความศรัทธาในตัวครู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>9. ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>								
34. ครูและบุคลากรมีความเสียสละเวลา ความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35. ครูและบุคลากรทำงานกันอย่างเป็นทีม เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ที่สำคัญ	1	0	1	1	0	5	.60	ใช้ได้
36. การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เป็นไปอย่างอิสระไม่ขัดต่อระเบียบ และข้อบังคับ	1	1	1	1	0	4	.80	ใช้ได้
37. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	1	1	1	1	0	4	.80	ใช้ได้
<b>10. ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน</b>								
38. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39. การปฏิบัติงานมีอิสระในการคิด การวางแผน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง ก.1 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	<b>10. ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน (ต่อ)</b>							
40. กิจกรรม โครงการที่ได้รับผิดชอบ มีความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41. ลักษณะงานที่รับผิดชอบก่อให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	0	1	1	0	3	.60	ใช้ได้
<b>11. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>								
42. องค์กรสนับสนุนให้การแนะนำในการ ทำผลงานวิชาการเพื่อความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	0	1	1	0	3	.60	ใช้ได้
43. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	1	1	0	1	0	3	.60	ใช้ได้
44. ได้รับโอกาสความก้าวหน้าทั้งด้านการ เลื่อนขั้นวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่ สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	1	1	0	1	0	3	.60	ใช้ได้
45. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนใน การศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและพัฒนา ความสามารถตามความสนใจ	1	0	1	1	0	3	.60	ใช้ได้



ตาราง ก. 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		19.	.93
1.	.93	20.	.93
2.	.92	21.	.93
3.	.92	22.	.93
4.	.93	ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	
5.	.92	23.	.93
การปกครองบังคับบัญชา		24.	.93
6.	.92	25.	.93
7.	.92	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
8.	.92	26.	.93
9.	.92	27.	.93
10.	.92	28.	.92
ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน		29.	.93
11.	.93	ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ	
12.	.92	30.	.92
13.	.92	31.	.93
14.	.92	32.	.93
15.	.92	33.	.93
ด้านความมั่นคงในการทำงาน		ด้านความรับผิดชอบในงาน	
16.	.92	34.	.92
17.	.93	35.	.92
18.	.94	36.	.92
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน		37.	.92

ตาราง ก.2 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน			
38.	.92		
39.	.93		
40.	.92		
41.	.93		
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
42.	.93		
43.	.93		
44.	.92		
45.	.93		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.93

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ประกิจ ขอบรู้
วัน เดือน ปีเกิด	1 มีนาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดสุรินทร์ ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย, 2557 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2562
ที่อยู่ปัจจุบัน	58 บางแวก 69 เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160 KRUJOBURIRAM@GMAILCOM
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.1

