



ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยครุสุริเยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต  
ปีการศึกษา 2564



**FACTORS AFFECTING THE MORALE ON WORK PERFORMANCE OF  
GOVERNMENT TEACHERS IN SAMUTPRAKAN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

**BY**

**NILUBOL PHAMORN**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT**

**OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY**

**ACADEMIC YEAR 2021**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

โดย

นิลุบล ภมร

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2564

รศ. ดร.ทิพย์พาวร มหาสินไพศาล  
ประธานกรรมการสอบ

ผศ. ดร.พิมพ์อุไร ลิ้มปัทม์  
กรรมการ

ผศ. ดร.วัลลภา เจริญวงศาเวช  
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ. ร.ต. หญิง ดร. วรฉวี สุขสาคร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

29 เมษายน 2565

Thesis entitled

**FACTORS AFFECTING THE MORALE ON WORK PERFORMANCE OF  
GOVERNMENT TEACHERS IN SAMUTPRAKAN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

by

NILUBOL PHAMORN

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

Rangsit University  
Academic Year 2021

---

Assoc. Prof. Tippaporn Mahasinpaisarn, Ed.D.  
Examination Committee Chairperson

Asst. Prof. Pimurai Limpapath, Ph.D.  
Member

---

Asst. Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.  
Member and Advisor

Approved by Graduate School

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

Dean of Graduate School

April 29, 2022

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลลภา เถлимวงสาวข อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล ที่กรุณาเป็นประธาน คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ อีกทั้งขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ็อไร ลิมปพัทธ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนเสร็จ สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ชัชชญา พิระธรณิศร์ ดร. จุลดิศ ภัณฑัทพ์ และ ดร. ประมุข ชูสอน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ทุกท่านที่ให้ความกรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่งและกรุณา ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจาก ครอบครัวและเพื่อน ๆ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ ทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสศึกษาหาความรู้และคอยเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่แก่ผู้วิจัยหาที่เปรียบมิได้ ผู้วิจัย ขอระลึกถึงผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยนำมาอ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ขอบแต่บุพการีทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน ความสำเร็จ แต่หากมีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง การวิจัยในโอกาสต่อไป

นิลุบล ภมร

ผู้วิจัย

6205275 : นิลบล กมร  
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2  
 หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 350 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ( $X_2$ ) และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_3$ ) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 85 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm .23$  ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย คือ  $\hat{Y} = -.15 + .50(X_1) + .34(X_2) + .17(X_3)$

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 121 หน้า)

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, ผลการปฏิบัติงาน, ข้าราชการครู

ลายมือชื่อนักศึกษา ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

6205275 : Nilubol Phamorn  
 Thesis Title : Factors Affecting the Morale on Work Performance of Government  
 Teachers in Samutprakan Primary Educational Service Area Office 2  
 Program : Master of Education in Educational Administration  
 Thesis Advisor : Asst. Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.

### Abstract

This research aimed to investigate teachers' goodwill and factors affecting their goodwill. The subjects were 350 teachers under the supervision of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2021, obtained through stratified random sampling which was conducted according to the number of population in each district. The instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation coefficient.

The result revealed that: 1) Teachers' goodwill was high. The highest mean was displayed by sense of responsibility, followed by sense of security, sense of belonging, and job satisfaction, respectively. 2) Teachers' goodwill varied according to demographic factors including gender, age, and size of the school with a significance level of .05. 3) In terms of factors affecting teachers' goodwill, job freedom ( $X_1$ ) mostly affected teachers' goodwill, followed by work environments ( $X_2$ ), and the role of school administrators ( $X_3$ ). These three factors could explain 85% of the variability with a forecasting error of  $\pm .23$ . The regression could be calculated through the equation,  $\hat{Y} = -.15 + .50(X_1) + .34(X_2) + .17(X_3)$

(Total 121 pages)

Keywords: Morale, Work Performance, Government Teachers

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

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ญ
<b>บทที่ 1</b>	
<b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.7 นิยามศัพท์	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
<b>บทที่ 2</b>	
<b>ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>11</b>
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	11
2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	31
2.3 บริบททั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	48
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>
	<b>55</b>
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
	55
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	56
	3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
	58
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
	59
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
	60
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิจัย</b>
	<b>62</b>
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
	62
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
	66
	4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2
	69
	4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
	72
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>
	<b>86</b>
	5.1 สรุปผลการวิจัย
	86
	5.2 อภิปรายผล
	90
	5.3 ข้อเสนอแนะ
	93
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>96</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>105</b>
<b>ภาคผนวก ก</b>	<b>แบบสอบถามเพื่อการวิจัย</b>
	106
<b>ภาคผนวก ข</b>	<b>ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ</b>
	114

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติผู้วิจัย

หน้า

121



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	การสังเคราะห์ทฤษฎี	26
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง	64
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	66
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	69
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	70
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	71
4.6	แสดงการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ	72
4.7	แสดงการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอายุ	73
4.8	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	74
4.9	แสดงการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10	76
แสดงการวิเคราะห์ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอายุราชการ	
4.11	77
แสดงการวิเคราะห์ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ	
4.12	78
แสดงการวิเคราะห์ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด	
4.13	79
แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด เป็นรายคู่	
4.14	81
แสดงการตรวจสอบค่า Collinearity ของตัวแปรอิสระ	
4.15	82
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่า อำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$ change) ในการพยากรณ์ข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	
4.16	83
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัย ด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์และมีผลต่อข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17	84

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนน มาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2



## สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2.1	ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ 8 ชั้น	19
2.2	ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์	21
2.3	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก	23
2.4	โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	49



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 11 เป็นต้นมา จนถึงฉบับที่ 12 ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อการศึกษาในประเทศทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องพัฒนากระบวนการพัฒนานุชนวัยให้มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างรอบด้าน ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถในทางสร้างสรรค์ (รุ่งทิwa วิบูลพันธ์, 2562) สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ให้มีการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาประชาชนไทยให้เป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าโรงเรียนจึงเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุด ในการที่จะพัฒนาประชาชนในชาติให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงเป็นผลให้โรงเรียนจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในและกระบวนการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดได้ (กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์, 2560)

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือขวัญ กำลังใจที่ดีของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดการพลังในทางบวกและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (นรินทร์ลดา ปานฮีน, 2560) ดังนั้นหากต้องการให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น

โดยการสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดในองค์กร สร้างความศรัทธา และจงรักภักดี ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สมบุญ ณาควิชัย, 2560)

จากงานวิจัยเบื้องต้นของสุภาพรณ สุขทอง (2559) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ใกล้เขตนิคมอุตสาหกรรม ทำให้สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อาทิเช่น มลภาวะการเกิดจากโรงงานอุตสาหกรรม จำพวกฝุ่น ควัน และเสียง รวมถึงการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องเจอกับปัญหาการจราจรติดขัด เนื่องจาก โรงงานเหล่านี้มีจำนวนคนเดินทางมาทำงานจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ข้าราชการครูส่วนใหญ่นอกจากจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนแล้วยังมีภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานบัญชี งานการเงิน งานพัสดุ งานดูแลอาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานฝ่ายบุคลากร งานทะเบียน และงานกิจกรรมอื่น ๆ ของสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการครูไม่มีเวลาว่างหรือรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นภาระที่หนักเกินไป และไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่าหรือมีค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นอกจากนี้บุคลากรครูบางส่วนยังต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ปัจจัยที่ไม่เพียงพอแทบทุกด้านทั้งเรื่องงบประมาณ อุปกรณ์การเรียนการสอน และกำลังพลที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น บุคลากรครูขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ในการตัดสินใจ และได้รับความกดดันจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในสถานศึกษา เป็นต้น สภาพดังกล่าวย่อมนำไปสู่การขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายทั้งต่อสถานศึกษา นักเรียน ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูมาแล้วในหลากหลายบริบท แต่พบว่าเป็นเพียงการศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรที่ผู้วิจัยคาดการณ์ว่าจะมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูเท่านั้น ยังไม่พบการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรซึ่งมีรายงานการวิจัยที่บ่งชี้ให้เห็นได้ว่าส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจได้ จึงมีความจำเป็นที่แต่ละองค์กรต้องสำรวจขวัญกำลังใจของบุคลากรอยู่เสมอ และยังไม่พบว่ามีการศึกษาโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ผู้วิจัยได้คัดสรรมา จึงทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครู ดังนี้



ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ในการแสดงออกของข้าราชการครูที่จะกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ โดยข้าราชการครูเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มภาคภูมิ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน ควบคุม อัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทวรรณ เอ็งฉ้วน (2560) ที่พบว่าความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะอาด สบาย จะเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก มีความปลอดภัย และมีสมาธิในการทำงานส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่องานสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครู สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นินทร์ลดา ปานเย็น (2560) ที่พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา จำเป็นต้องดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา อีกทั้งต้องเป็นผู้มีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้กระตุ้น ผู้ประสานงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี และมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มุฮำหมัด ต่ำเห (2562) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการสร้างขวัญกำลังใจของครู

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ข้าราชการครูนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศ และในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในศึกษานี้เลือกกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วยอะไรบ้าง

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

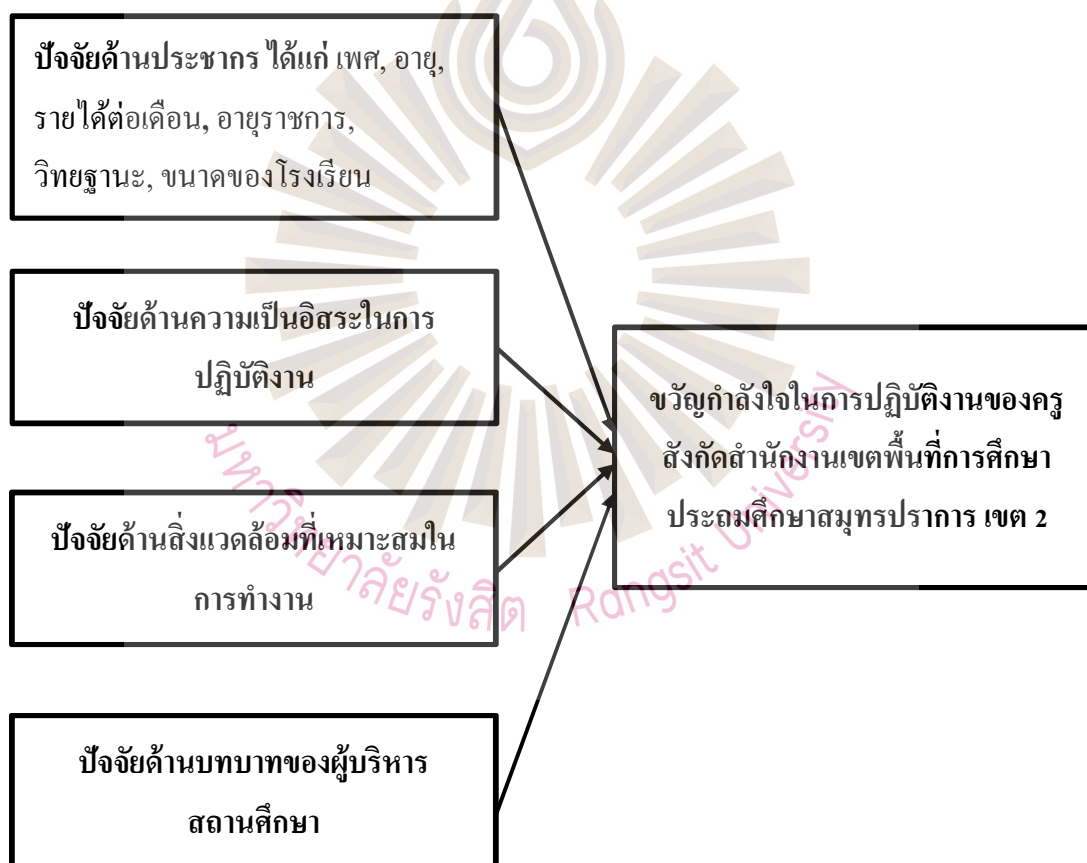
## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากร

1.4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

## 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้คัดสรรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ยังไม่มีการศึกษาในภาพรวมร่วมกันมาก่อนอันได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับปัจจัยด้านประชากรประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ วิทยฐานะ, และขนาดของโรงเรียน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

### 1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,706 คนจาก 71 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2563)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนป้องกันการผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 317 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ

### 1.6.3 ขอบเขตด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) การทดสอบค่าที (T-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน ถ้าพบข้อแตกต่างที่นัยสำคัญ  $\leq .05$  จึงมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามสถิติเชฟเฟ (Scheffe's Method) การวิเคราะห์ค่าสถิติ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Linear Regression Analysis)

#### 1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

#### 1.7 นิยามศัพท์

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานในที่ทำงาน และสภาพที่อยู่ภายในจิตใจของคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพในการทำงานของบุคลากร โดยในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 6 ประการดังนี้

1) ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกรัก ชอบ ยินดี และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุข มีความศรัทธาต่ออาชีพผู้บริหารสนใจในความเป็นอยู่และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย

2) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการคุ้มครอง มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้รับความยุติธรรมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ ระมัดระวังที่จะปฏิบัติงาน และติดตามผลงานที่ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี ตลอดจนยอมรับและรับผิดชอบสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสียต่อองค์กร อีกทั้งยังไม่ปิดกั้นหน้าที่ของตนให้ผู้อื่น และปฏิบัติภารกิจของตนเองได้ตามกำหนด

4) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตัวของบุคลากรเอง โดยอาจได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในรูปแบบค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลชื่นชม เป็นต้น

5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความรักและสามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในยามสุข และยามทุกข์ ตลอดจนมีความจริงใจต่อกัน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กร

6) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วมทางการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้งงานขององค์กร เป็นต้น

**ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การรับรู้ในการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรที่จะกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ โดยบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มภาคภูมิ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน ควบคุมอัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

**ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่เอื้อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวของบุคลากร ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

**ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในบทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้แก้ปัญหา ตลอดจนเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้

**ปัจจัยด้านประชากร** หมายถึง ความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล โดยจะแสดงถึงความ เป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งได้แก่



- 1) เพศ หมายถึง ลักษณะทางประชากรที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ทำให้ในด้านร่างกาย แรงงาน รวมถึงทัศนคติของเพศชายและหญิงมีความแตกต่างกัน
- 2) อายุ หมายถึง คุณลักษณะทางประชากรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล
- 3) รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ของบุคคลที่แสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจซึ่งมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะแต่ละบุคคลมีสภาพทางสังคม และครอบครัว รวมถึงภาระต่าง ๆ
- 4) อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาการทำงานนับตั้งแต่ได้เริ่มเข้ารับบรรจุเป็นข้าราชการครู
- 5) วิทยฐานะ หมายถึง วิทยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาชีพ ซึ่งเริ่มตั้งแต่ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ
- 6) ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กำหนดขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ (1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน นักเรียนระหว่าง 1-120 คน (2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ระหว่าง 121-600 คน (3) โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาในระดับจังหวัด ที่กำหนดตามประเภทของกฎกระทรวงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ติดตามผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในเขตอำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน ที่รับราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.8.2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.8.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และสามารถขยายผลไปสู่สถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป





## บทที่ 2

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดจากวารสาร หนังสือ งานวิจัย และข้อมูลจากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ
  - 2.1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1.3 วิธีการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1.4 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
  - 2.2.1 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
  - 2.2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน
  - 2.2.3 ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.2.4 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
- 2.3 บริบททั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำว่าขวัญกำลังใจ มาจากรากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Morale มีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า Esprit De Corps ซึ่งในระยะแรก ขวัญเป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารในระหว่างการมีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญ และต่อมาได้นำหลักการนี้มาใช้ในทุก ๆ วงการทั้งวงการอุตสาหกรรม วงการบริการ ตลอดจนวงถึงการศึกษา (สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556)

### 2.1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พนิดา วรรณเวียง (2553) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านบวกและด้านลบ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

สุรเชษฐ์ สุวพร (2553) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร การทุ่มเทความสามารถ ปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างร่วมแรงแข่งขัน มีพลังสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นทีมมีพันธะผูกพันต่อ หน้าที่งานที่ปฏิบัติอย่างสูง การได้รับการยอมรับจากสังคม

เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะจิตใจ ของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจเป็น เหมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่องค์กร ถ้าบุคลากรใน องค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นมักจะล้มเหลว หรือไม่ประสบ ความสำเร็จ ซึ่งลักษณะการมีขวัญและกำลังใจจะแสดงออกดังนี้

- 1) ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีไม่เกิดจากแรงกดดัน ภายนอก
- 2) บุคลากรกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้
- 3) กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบความสำเร็จอยู่เสมอ
- 4) บุคลากรได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่บุคลากร ของกลุ่มด้วยกัน
- 5) บุคลากรมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน
- 6) บุคลากรมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำโดยยินยอม ให้ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
- 7) กลุ่มมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้ส่วน ลักษณะขวัญกำลังใจต่ำจะมีการแสดงออก ได้แก่ มีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม แบ่งเป็นกลุ่มเล็ก กลุ่มน้อย ภายในกลุ่มมีการต่อสู้ถกเถียงกันและวิพากษ์วิจารณ์กัน กลุ่มไม่สามารถแก้ปัญหาเมื่อมี การเผชิญหน้ากัน ระหว่างบุคลากรของกลุ่มจะไม่สนิทสนมกัน ซึ่งอาจทำให้มีความยากลำบาก เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ และมีความยุ่งยากในการที่จะมีมติใด ๆ ออกมาเกี่ยวกับความจำเป็นการดำรง

อยู่ วัตถุประสงค์และคุณค่าของกลุ่มจะไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคลากรแต่ละคนจะมี วัตถุประสงค์แตกต่างกันไปจากวัตถุประสงค์ของกลุ่มและมีทัศนคติเป็นลบต่อวัตถุประสงค์ของ กลุ่ม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ความหมายของขวัญกำลังใจที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอนี้ พอสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานในที่ปฏิบัติงาน และสภาพที่อยู่ภายในจิตใจของคนที่มีต่อ สภาพแวดล้อม ของงาน ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความร่วมมือ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รายได้ การมีส่วนร่วม เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ โดยความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้เป็นนามธรรม แต่ผลของความรู้สึกนึกคิดนี้ จะแสดงออกมาให้เห็นรูป พฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่ส่งเสริมผลผลิต ขององค์กร เช่น ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ความตั้งใจปฏิบัติงานและพฤติกรรมตรงข้าม เช่น ความกลัว ความเฉื่อยชา ความหวาดระแวง เป็นต้น โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเป็น องค์ประกอบ ขวัญกำลังใจ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

### 2.1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความสัมพันธ์ ระหว่างหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ขวัญกำลังใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากร ภายในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ งาน

สุวัธม พันธฤทธิ์ (2554) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มคนเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์มีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกคน เพราะขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานที่มี ประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึง และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่

ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรของตน เพราะขวัญกำลังใจจะเป็นสิ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพและประสิทธิผล

สมจิตร์ ไช้มุก (2554) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กร และสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมา คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจว่าในการปฏิบัติงานนั้นขวัญกำลังใจ มีความสำคัญต่อบทบาทในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญกำลังใจดี บุคลากรย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญและกำลังใจไม่ดี บุคลากรย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักบำรุงขวัญของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ความสำคัญขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอนี้ พอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึงและจะต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรของตน ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีขวัญและกำลังใจที่ดี จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความสามัคคีในทีม และบุคลากรมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

### 2.1.3 วิธีการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กร ไม่สามารถมองเห็นหรือจับต้องได้ หรือวัดได้โดยตรง เหมือนวัดปริมาณ

สิ่งของ ฉะนั้นการวัดขวัญกำลังใจนั้นต้องอาศัยวิธีอื่นในการวัดความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กร

เรวัต อุบลรัตน์ (2551) กล่าวว่า เนื่องจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก การสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก่อนอื่นฝ่ายจัดการจะต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนมีขวัญอยู่ในระดับใด โดยสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามระเบียบด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะร่วมมือกับผู้อื่นปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเชื่อถือได้ การมีขวัญต่ำหรือขวัญเสื่อม เห็นได้จากการปฏิบัติงานเหมือนคนสิ้นหวัง การไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ความไม่ชอบงาน องค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน มีความเฉื่อยชา ความล่าช้าของการปฏิบัติงาน มีความผิดพลาด เชื่อถือไม่ได้และมีการขาดลามกกว่าปกติ นอกจากนี้ฝ่ายบริหารยังอาจทราบระดับขวัญของพนักงานได้อีกวิธีหนึ่ง ด้วยการตรวจสอบดัชนีกำลังขวัญ ได้แก่ อัตราการเข้า-ออกงานของผู้ปฏิบัติงาน การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของผลงานหรือผลผลิต จำนวนผลผลิตที่สูญเปล่า หรือไม่ได้คุณภาพ บันทึกการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์การดีขึ้น รายงานของหน่วยให้คำปรึกษาแนะนำ อัตราการร้องทุกข์ การสัมภาษณ์ผู้ลาออกจากงาน รายงานอุบัติเหตุ ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน และบันทึกการฝึกอบรม นอกจากนี้จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมแล้ว ยังเน้นให้ทุกคนรู้จักปรับปรุงงานของตนเองเป็นหลัก เพราะผู้ปฏิบัติย่อมรู้ว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร โดยเริ่มจากการสังเกตสภาพแวดล้อมในการทำงานรอบ ๆ ก่อน เช่น แสงสว่างในสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การระบายอากาศ การมีเสียงดังรบกวนการทำงาน ทางเดินที่คับแคบ มีสิ่งของวางกีดขวาง สิ่งอำนวยความสะดวกไม่ดีพอ เช่น ห้องน้ำสกปรก โรงอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถวัดขวัญกำลังใจเบื้องต้นของบุคลากรได้

โชติมา ชูวงศ์วัฒน์ (2552) กล่าวว่า วิธีการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีวิธีที่สำคัญ 3 วิธี ได้แก่

1) การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติกรได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะกระทำได้โดยอาศัยการร่วมสนทนา หรือสังเกตจากการปฏิบัติงานดูพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญ



กำลังใจของบุคลากรในองค์กร แต่ข้อควรระวังก็คือการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคลากรบางคนอาจเป็นการเสแสร้งไม่ได้ทำออกมาด้วยความจริงใจ

2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นอีกวิธีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร การสัมภาษณ์เป็นแบบมาตรฐานคือ เป็นแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ใช้แบบฟอร์ม บันทึกการสัมภาษณ์หรือสัมภาษณ์โดยไม่ต้องมีฟอร์ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

3) การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้เรียกว่าเป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude Survey) ของบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาแล้วล่วงหน้า เพื่อให้รู้ท่าทีของขวัญกำลังใจของบุคลากร อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทางคือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ หรืออาจทำเองโดยบุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่นิยมทำกันควรมีการสำรวจปีละครั้ง โดยมากองค์กรจะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อมั่น และไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริง เนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยาก ก็คือการสร้างแบบสอบถามจะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และมีความประสงค์จะให้ผู้ตอบอย่างไร ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางอีกวิธีหนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพของจิตใจ ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ต้องใช้การวัดโดยทางอ้อม การตรวจสอบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานควรทำเป็นประจำ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติและประสิทธิผลของงาน องค์กรใดประกอบด้วยบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี ย่อมจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามองค์กรใดมีบุคลากรมีขวัญกำลังใจต่ำ องค์กรนั้นย่อมจะบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานตกต่ำ

#### 2.1.4 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการแตกต่างกัน และความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างเสริมขวัญกำลังใจเป็นการปฏิบัติที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารทุกระดับควรตระหนักซึ่งต้องดำเนินการทุกวิถีทางการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรนั้น ซึ่งถ้าหากผู้บริหารเข้าใจ และหมั่นดูแลให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีขวัญกำลังใจที่ดี

การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องความคิดเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

### 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

Maslow (1954) ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดี้นตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาทางสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ เรียกว่า ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) ซึ่ง Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ 5 ขั้น ได้แก่ (1) ความต้องการทางร่างกาย (2) ความต้องการความปลอดภัย (3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และ (5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ต่อมา Maslow (1970) ได้มีการปรับแบบจำลองความต้องการที่เพิ่มขึ้นมาจากเดิมเป็น 8 ขั้นดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Biological and Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการตอบสนองความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหว การดมกลิ่น การฟัง การสัมผัสทางผิวหนัง และความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการความปลอดภัยจากความกลัวกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs) หมายถึง ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก มีความผูกพันกับผู้อื่น ขั้นนี้จัดว่าเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) หมายถึง ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการได้รับความรู้สึกที่ดีจากคนอื่น กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก

เป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

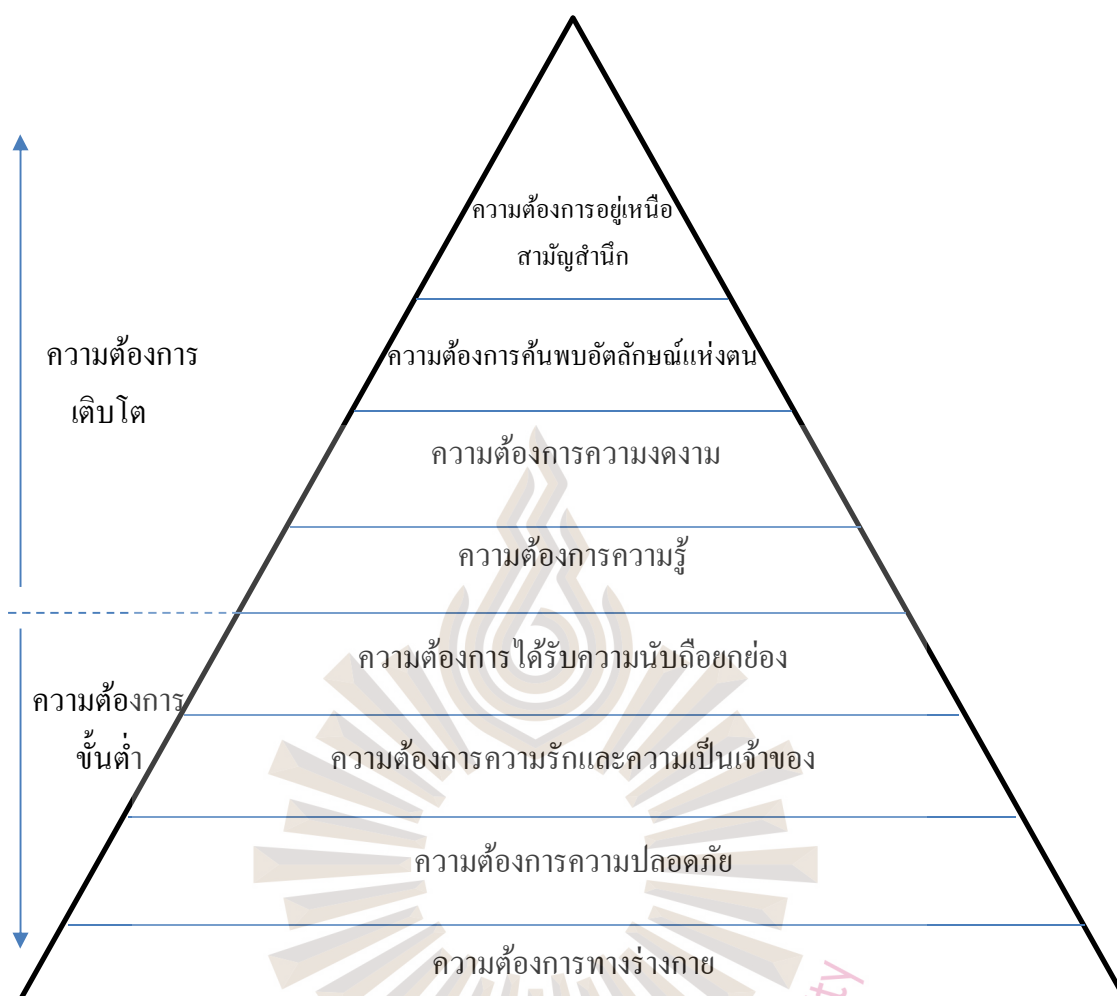
ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความรู้ (Cognitive Needs) หมายถึง ความสามารถ ความสนใจ สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมอย่างแท้จริง โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน แต่ทำทุกอย่างที่เป็นความสบายใจของตนเองและเกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการความงดงาม (Aesthetic Need) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นสิ่งสวยงามที่อยู่รอบตัวที่คนอื่นมองไม่เห็น เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งว่าตนเองและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ทุกสิ่งในโลกนี้ล้วนสวยงามและมีคุณค่าในตนเอง

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการค้นพบอัตลักษณ์แห่งตน (Self-Actualization Need) หมายถึง ความต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาของตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน

ลำดับขั้นที่ 8 ความต้องการอยู่เหนือสามัญสำนึก (Transcendence Need) หมายถึง ความเป็นอัจฉริยะบุคคลที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับมนุษยชาติอย่างถึงที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ มีชีวิตอยู่เพื่อผู้อื่น





รูปที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 8 ชั้น

ที่มา: ปรับปรุงจาก Maslow, 1970

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 8 อย่างเหล่านี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย ปัจจุบันนับว่าความต้องการใช้อินเทอร์เน็ต การเข้าถึงโซเชียลมีเดียน่าจะรวมอยู่ชั้นนี้ อีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายในในตัวบุคคลเองในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ จนถึงความต้องการเป็นบุคคลที่ขอดีเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ

## 2) ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

Alderfer (1972) ได้นำเสนอทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) โดยปรับปรุงแนวคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์จากความต้องการ 5 ระดับมาเป็นความต้องการ 3 ระดับ เขาได้ทำการวิจัยโดยได้ทำการทดลองเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และเสนอผลการทดลองที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” ผลการศึกษาของเขาพบว่ามนุษย์มีความต้องการหลัก 3 ประการคือ

ประการแรก ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

ประการที่ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

ประการที่ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

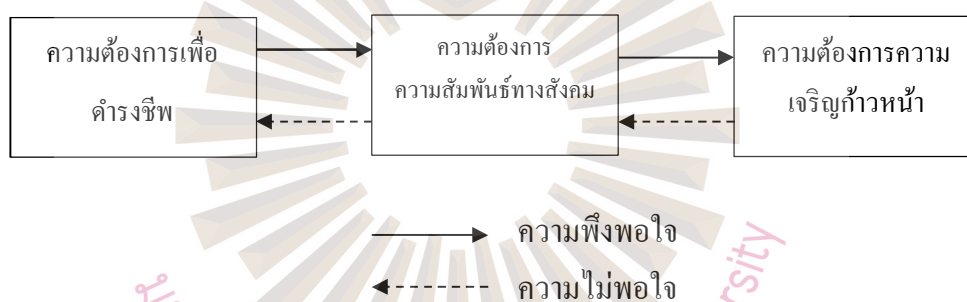
โดยทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

ประการที่ 2 ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการ

ประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่น ๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

ประการที่ 3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปปฏิบัติงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้จะหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)



รูปที่ 2.2 ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์

ที่มา: ปรับปรุงจาก Alderfer, 1972

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) นั้นได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ความต้องการเพื่อดำรงความต้องการ (2) ความสัมพันธ์ทางสังคม (3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และไม่ได้เรียงตามลำดับขั้นเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เพราะมนุษย์อาจปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า แม้ความต้องการทางด้านอื่น ๆ ยังไม่ได้รับความพึงพอใจก็ตาม

### 3) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

Herzberg (1993) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ พบว่ามี ปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานคนละแบบ ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการปฏิบัติงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factor) ประการที่สองส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor)

3.1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีปัจจัยในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นซึ่งปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

(1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

(2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(3) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

(4) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(5) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ช่าง โมงในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ รวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เป็นต้น

(6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น การที่บุคลากรถูกย้ายไปปฏิบัติงานในแหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการปฏิบัติงานในที่แห่งใหม่ เป็นต้น

(7) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

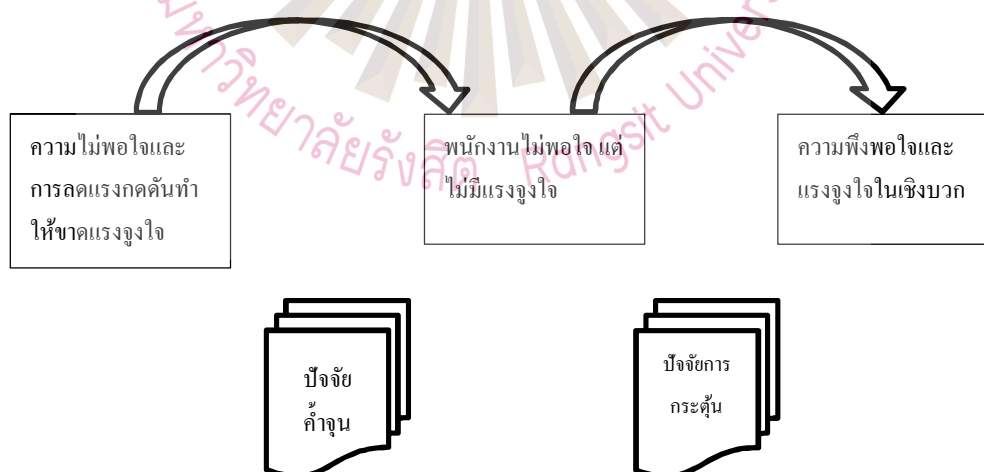
(8) ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึงการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3.2) ปัจจัยการกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้นุคลากรชอบและรักงานทำให้นุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

(1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคลากรภายในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุสำเร็จการยอมรับนับถือนี้อาจจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย



รูปที่ 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก

ที่มา: ปรับปรุงจาก Herzberg, 1993

#### 4) ทฤษฎี X (Theory X) และทฤษฎี Y (Theory Y) ของแมกเกรเกอร์

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor, 1952) ได้แสดงความคิด ความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของบุคลากรในองค์กร และสรุปพฤติกรรมของผู้บริหารว่า เหตุใดจึงมีพฤติกรรมในการบริหารงานที่แตกต่างกัน ในบางรายปกครองด้วยการควบคุม ช่มชู้ กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด บางรายปกครองแบบไว้เนื้อเชื่อใจ McGregor จึงได้สรุปและมองมนุษย์ในองค์กรออกเป็น 2 แบบ คือ แบบทฤษฎี X กล่าวคือ มนุษย์ในสาขาของทฤษฎีนี้ค่อนข้างมีพฤติกรรมในเชิงลบ ต้องควบคุมกันอยู่เสมอจะปล่อยให้ทำอะไรโดยลำพังมิได้ ส่วนทฤษฎี Y นั้น มองมนุษย์ในเชิงบวก โดยมองว่ามนุษย์ในองค์กรมีศักยภาพที่สามารถจะพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องมาคอยควบคุม แบ่งอธิบายแยกตาม ทฤษฎีได้ดังนี้

##### 4.1) ทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X)

McGregor ได้แสดงความคิดว่า ความคิดทฤษฎี X นี้ เป็นที่นิยมใช้ในทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิก เช่น ระบบราชการของ Weber บางทีทฤษฎี X ใช้ได้ทั้ง ๆ ที่โดยธรรมชาติแล้วคนงานไม่ได้มีลักษณะที่เกี่ยว ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ ตามที่ทฤษฎี X อ้างแต่ความสำเร็จของการใช้วิธีการจูงใจแบบทฤษฎี X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวให้เข้ากับทฤษฎี X เพื่อที่จะเป็นที่พอใจของฝ่ายจัดการของเนื้อหาทฤษฎี X ดังนี้

(1) มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเสมอ เท่าที่มีโอกาส

(2) เามาจากลักษณะการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการหรือการช่มชู้ และลงโทษด้วยวิธีการต่าง ๆ

(3) มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนคอยบังคับ สั่งการในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด

(4) มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเองเมื่อขาดความต้องการขององค์กร มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ตามทฤษฎีนี้นักบริหารจึงเข้าใจว่าสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนในองค์กรทำงานได้ดีที่สุด คือ การให้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ คือ ใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานได้มาก ค่าจ้างก็จะสูง มิฉะนั้นจะใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการช่มชู้ให้คนงานเกิดความเกรงกลัวหวาดหวั่น คนงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบของ



องค์กรเช่นนี้จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องต้น หรือผู้บริหารซึ่งแนวคิดในการจัดรูปองค์กรตามแบบราชการหรือการจัดองค์กรตามประเพณีนิยม

#### 4.2) ทฤษฎีวาย (Theory Y)

เป็นแนวคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เป็นที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ สมมติฐานของทฤษฎีนี้คือ มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม (Man in a Social Man) มนุษย์อยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ ต้องมีการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

McGregor (1952) ได้เสนอทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

(1) การควบคุมและการบังคับ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ยอมรับ

(2) มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม

(3) คนจะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ เมื่อได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน การที่คนได้รับการตอบสนองความต้องการที่สนใจตัวเอง จะทำให้เกิดความพยายามในการทำงานนั้นต่อไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

(4) ความพยายามของมนุษย์ ทั้งทางกายและทางใจในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการหาความเพลิดเพลิน มนุษย์โดยทั่วไปมิได้รังเกียจการทำงาน ซึ่งการทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงาน คนงานจะถืองานเป็นสิ่งซึ่งตอบสนองความต้องการ หรือคนงานจะถือว่างานเป็นสิ่งซึ่งต้องหลีกเลี่ยงนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะการควบคุมของผู้บริหาร

(5) มนุษย์จะเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อการยอมรับความรับผิดชอบและยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและยึดมั่นกับความปลอดภัยอย่างเดียว ไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของบุคคล

(6) ความสามารถในการใช้ความคิด ความเฉลียวฉลาด จิตนาการ และความคิด ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรจะมีอยู่ในตัวบุคคลด้วยกันทั้งสิ้น

ทฤษฎี Y มีความคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

(1) ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้

(2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงให้ดีขึ้น

(3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน

(4) ต้องการที่จะให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นด้วยการทำงานเป็นอย่างดี

ทฤษฎีนี้เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุทุกเป้าหมายส่วนบุคคล อันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนร่วมด้วยนั่นเอง

สรุป ทฤษฎี X (Theory X) และทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ทางด้านสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงาน โดยทฤษฎี X บ่งบอกถึงชุดของข้อสันนิษฐานว่าคนงานโดยเฉลี่ยมีแรงจูงใจที่จะสนองความต้องการของตนเองและไม่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่ามนุษย์โดยเฉลี่ยมีแรงจูงใจต่อการเติบโตและการพัฒนาและพวกเขามีส่วนช่วยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ทฤษฎี

ขวัญกำลังใจ	Maslow, 1954	Alderfer, 1972	Herzberg, 1993	McGregor, 1952	ความถี่
ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน	/	/	/	/	4
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	/			/	2
ความรู้สึก รับผิดชอบ	/		/	/	3
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	/	/	/	/	4
ความสัมพันธ์ในองค์กร	/	/	/	/	4
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	/	/	/	/	4

ที่มา: Alderfer, 1972; Herzberg, 1993; Maslow, 1954; McGregor, 1952



สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบความคิดของ Maslow (1954), Alderfer (1972), Herzberg (1993), McGregor (1952) โดยสามารถสรุปประเด็นให้ครอบคลุมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ 6 ด้าน คือ ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์ในองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมสามารถดำรงชีพของตนเองได้อย่างมีความสุข ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

มนัส เมืองนก (2554) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี และเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

นิตยา ป้องเรือง (2555) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ชอบ ยินดี เต็มใจหรือเจตคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถเลี้ยงชีพได้ ด้านความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน ตลอดจนด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกภูมิใจเกิดขึ้นจากความสำเร็จของงาน ตลอดจนการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสามัคคี เสียสละ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่องานและนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกรัก ชอบ ยินดี และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อ

องค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุข มีความศรัทธาต่ออาชีพ ผู้บริหารสนใจในความเป็นอยู่และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย

## 2) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

นิตยา ป้องเรือง (2555) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความรู้สึกในการปฏิบัติงาน ได้รับการคุ้มครองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัลหรือการลงโทษอย่างมีระบบและมีความเป็นธรรม

พัชรินยา จันทวโร (2557) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยหมายถึง บุคลากรในองค์กรต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่ามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการคุ้มครอง มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้รับความยุติธรรมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 3) ความรู้สึกรับผิดชอบ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

รัชณี สังข์สุวรรณ (2547) กล่าวว่า ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในองค์กรด้วยความเอาใจใส่ ให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ มีความขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรค มีความละเอียด ซื่อสัตย์ ตรงเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง จนกว่างานจะสำเร็จ พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพงาน รู้จักวางแผน ปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมายด้วยความระมัดระวัง เพื่อป้องกันความผิดพลาดและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร

มนัส เมืองนก (2554) กล่าวว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความตั้งใจให้ลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและเต็มใจ

นิตยา ป็องเรือ (2555) กล่าวว่า ความรู้สึกที่รับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และยินดีรับผิดชอบกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557) กล่าวว่า ความรู้สึกที่รับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเอง มีการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามนโยบาย และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ได้ผลดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รมัดระวังที่จะปฏิบัติงาน และติดตามผลงานที่ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี ตลอดจนยอมรับและรับผิดชอบสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสียต่อองค์กร อีกทั้งยังไม่ปิดกั้นหน้าที่ของตนให้ผู้อื่น และปฏิบัติภารกิจของตนเองได้ทันตามกำหนด

4) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

มนัส เมืองนก (2554) กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตัวของบุคลากรได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในรูปแบบค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลชื่นชม เป็นต้น

นิตยา ป็องเรือ (2555) กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจเป็นเงินหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละบุคลากร บุคลากรปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความสำเร็จ เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและตนเอง ความสำเร็จของงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557) กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ได้รับมอบหมายงานตรงความถนัด และใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลชื่นชมผลงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวของบุคลากรเอง โดยอาจได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในรูปแบบค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลชื่นชม เป็นต้น

5) ความสัมพันธ์ในองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

มนัส เมืองนก (2554) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรากรนั้น จะต้องมีความจริงใจต่อกันมีการร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจกรรมต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

นิตยา ป็องเรือง (2555) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้น จะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในยามทุกข์ยาก มีการติดต่อสัมพันธ์กันและมีการแบ่งงานกันอย่างถูกต้อง ไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความรักและสามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในยามสุข และยามทุกข์ ตลอดจนมีความจริงใจต่อกัน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กร

6) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

มนัส เมืองนก (2554) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการแสดงความ

คิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรสูงขึ้น เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เสียสละและรับผิดชอบงานสูงขึ้น

วิไลพร ยศยิ่ง (2554) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรสูงขึ้น เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เสียสละและรับผิดชอบสูงขึ้น

นิตยา ป้องเรือง (2555) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมายของงาน และการตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรสูงขึ้น มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อจะได้ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยม มีความภาคภูมิใจและผูกพันกัน มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นที่ยอมรับของบุคลากร และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วมทางการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร เป็นต้น

## 2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้นมีความหมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน



เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม และมีการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข นำไปสู่คุณค่าของตนเองและครอบครัว ดังนั้นการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจึงจำเป็นต้องศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้วย ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

Davis (1977) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการส่วนบุคคล แรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมของบุคลากร การรับรู้ถึงค่านิยม ทัศนคติ และภาวะผู้นำของบุคคล

2) ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ เช่น จุดมุ่งหมายขององค์กร วิธีการบริหารจัดการในองค์กร ลักษณะงาน และกิจกรรมที่จัดขึ้นในองค์กร เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถพิจารณาได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม รูปธรรมคือสถานที่ในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และนามธรรมคือ วัฒนธรรมองค์กร นโยบายผู้บริหาร ค่านิยมในองค์กร

ดังนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรมีความรู้สึกเฉพาะตัว ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป อีกทั้งขวัญกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก ทำให้การกำหนดเกณฑ์ตัดสินหรือตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร

Walton (1973) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยเพียงกลุ่มเดียวแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการคือ

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคลากรมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือจากการปฏิบัติหน้าที่ การรู้จักวางแผนในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลงานของตนเอง

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่บุคลากรในองค์กรได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถของตนเอง จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของการให้รางวัลยกย่องชมเชย แสดงความยินดีหรือการให้กำลังใจ รวมถึงการมอบของขวัญที่เป็นทั้งรูปแบบเงิน และของขวัญหรือของที่ระลึก

1.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) คือ งานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ซึ่งอาจเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตั้งแต่การริเริ่มออกแบบ การสร้าง และการสรุปผล

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจของบุคลากร เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ตลอดจนมีอำนาจในการควบคุมดูแลให้กิจกรรมหรืองานนั้น ๆ สามารถลุล่วงไปได้ ตลอดจนการรับผิดชอบเมื่องานล้มเหลวหรือเกิดข้อผิดพลาดระหว่างการปฏิบัติงาน

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การที่บุคลากรได้มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการศึกษาหรือฝึกทักษะที่สูงยิ่งขึ้นต่อไป

2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีปัจจัยนี้หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร บุคลากรจะรู้สึกไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

2.1) เงินเดือน (Salary) การปรับขึ้นเงินเดือน หรือการมีเงินพิเศษให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) กล่าวคือ การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งหรือการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) กล่าวคือ การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งที่ปฏิบัติต่อกันระหว่างการปฏิบัติงาน วาจาที่แสดงต่อกัน รวมถึงการเข้าอกเข้าใจกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2.4) สถานภาพทางอาชีพ (State) กล่าวคือ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ทำเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมและครอบครัว



2.5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) กล่าวคือ การวางแผนนโยบายของผู้บริหารในการจัดการองค์กร รวมถึงการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร

2.6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) กล่าวคือ สภาพของสถานที่ปฏิบัติงานทางกายภาพ อาทิเช่น ความสว่างในสถานที่ทำงาน เสียง อากาศ เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ ความปลอดภัยของอาคารสถานที่ รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบสถานที่ปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) กล่าวคือ ความรู้สึกของบุคลากรที่เป็นผลมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ อาทิเช่น การปฏิบัติงานที่อยู่ห่างไกลจากครอบครัวอาจทำให้บุคลากรไม่พอใจและไม่มีความสุขเกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติหน้าที่

2.8) ความมั่นคงในงาน (Security) กล่าวคือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงใน การทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีการศึกษามาก่อนแล้ว แต่ยังมีได้วิเคราะห์ในภาพรวมร่วมกัน ดังนี้

ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ในการแสดงออกของข้าราชการครูที่จะกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ โดยข้าราชการครูเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มภาคภูมิ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน ควบคุม อัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน (2560) ที่พบว่าความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะอาด สบาย จะเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก มีความปลอดภัย และมีสมาธิในการทำงานส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่องานสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครู สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรกาญจน์ นิตเสน และอดุล นาคะโร

(2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา จำเป็นต้องดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา อีกทั้งต้องเป็นผู้มีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้กระตุ้น ผู้ประสานงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี และมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมุอำหมัด ตาเห (2562) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการสร้างขวัญกำลังใจของครู

### 2.2.1 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นระดับของความเป็นอิสระซึ่งงานนั้นเอื้อให้สามารถทำได้ในการจัดทำตารางการทำงานและเลือกวิธีในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นมิติหนึ่งของงาน ในทั้งหมด 5 มิติซึ่งมีผลต่อศักยภาพของการจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Hackman & Oldham, 1975) ในมิติของงานทั้ง 5 มิติประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (Skill Variety) การทำงานที่ได้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) และการได้รับผลตอบกลับ (Feedback) ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการออกแบบงานที่มีความจูงใจ การศึกษาวิจัยที่ทำสืบเนื่องต่อมานั้นได้ขยายแนวคิดของความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานออกโดยให้คำนิยามว่าเป็นการทำงานนั้นให้อิสระในการพิจารณาไตร่ตรองถึงการจัดการ การทำงาน การตัดสินใจ และการเลือกวิธีที่จะใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน, 2560)

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงและนิยามความหมายของคำว่าความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติงานในห้วงนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังให้แก่งาน มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น มีความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่

องค์การ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

Ozturk (2011) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพที่สามารถประสบความสำเร็จได้นั้น มาจากความสามารถในการแข่งขันในอาชีพของตนเองซึ่งจะต้องใช้องค์ความรู้มาสนับสนุนในการทำงานและจะต้องมีอิสระทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ

Chung (1977) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อวิธีการทำงาน หน่วยงานและการตั้งเป้าหมาย ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความมีอิสระในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรแทรก ได้สำรวจพนักงานขายจำนวน 190 คน พบว่า ความสัมพันธ์ของโครงสร้างแสดงให้เห็นว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย โดยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและส่งผลถึงขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และอยู่ในเกณฑ์เป็นที่น่าพอใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วยระยะเวลาทำการสอน สมรรถนะของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัย และเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งสมรรถนะของมหาวิทยาลัยมี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาคือ เสรีภาพทางวิชาการ ตามด้วย ระยะเวลาทำการสอน และสุดท้ายคือ นโยบายของมหาวิทยาลัย

ประนมวัน เกษัญชัย (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานสามารถทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน (2560) ที่พบว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ในการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรที่จะกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ โดยบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มภาคภูมิสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน ควบคุมอัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำในห้วงงานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

### 2.2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมที่ดีมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ผลงานของบุคลากรออกมามีคุณภาพดี เป็นที่ยอมรับ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างปลอดภัยและสบายใจ

Jones (2000 อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2558) ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวไม่ว่าจะเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกของคนต่าง ๆ ได้ทั้งสิ้น

Moos (1986 อ้างถึงใน สมพันธ์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุกสิลา, 2558) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของตน โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

ซีรอนันต์ จูฑะเดมิย์ (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและบุคลากรร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงานต่องาน หุ่นเทกำลัง กำลังกายและความคิดร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานการทำงานก็จะมีคุณภาพภาพเพิ่มขึ้นแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน

เขาวลัทธิ กุลพานิช (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ในการทำงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่การจัดการ สวัสดิการค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่าแนวคิดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติการของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

Litwin and Stringer (1968) อธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อ องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานแต่ละด้านว่า จะมีแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน หรือด้านใดด้านหนึ่ง เป็นแรงกระตุ้น ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบในแต่ละด้านแตกต่างกันไป เนื่องจากบุคคลมีความต้องการด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาประเมินผลหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นได้ องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของ ประกอบด้วย 8 ด้านดังนี้

1) โครงสร้างขององค์กร (Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมองค์กรด้านนี้เป็น การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะทางโครงสร้างขององค์กรเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา การปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงานปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่องค์กรออกมาเป็นข้อจำกัดและเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่ โดยทั่วไปแล้ว โครงสร้างที่มีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชา มีกฎระเบียบแสดงชัดเจน จะมีระยะห่างระหว่างบุคคลหรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อระดับสิ่งแวดล้อมด้านนี้ และจะมีพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้ กล่าวได้ว่าการที่โครงสร้างขององค์กรที่มีมากมาย มีการควบคุมเคร่งครัดต่อกฎระเบียบและขาดความยืดหยุ่นของงาน จะทำให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่เคร่งเครียดและไม่จูงใจให้บุคลากรชื่นชอบองค์กร

2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) เป็นการวัดความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ ปัจจัยทางด้านความท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรง ต่อการพัฒนาในเรื่องของแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคลากร และบรรยากาศที่ยอมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบงานสูง บุคลากรที่มีแรงจูงใจในความต้องการความสำเร็จสูง จะชอบทำงานที่ให้ความรับผิดชอบ



เองหรือบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มักจะทำงานที่สามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาสอำนวย การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคลากรจะทำให้เกิดความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่มและมาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น

3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กรจะช่วยลดความเครียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ บุคลากรย่อมต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรใหม่จะกระตุ้นปัญหาที่ไม่ให้การสนับสนุนหรือให้ความสำคัญต่อคน จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในระยะยาว ดังนั้น การบังคับบัญชาควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นมิตร ใ้วางใจกัน เคารพความสำคัญต่อคน จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในระยะยาว ดังนั้นการบังคับบัญชาควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นมิตร ใ้วางใจกัน เคารพและให้ความอบอุ่นแก่บุคลากรและสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีความอบอุ่น มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน จะช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความเข้มแข็งอดทนแม้กับงานที่หนัก รวมทั้งมีเจตคติที่ดีในความร่วมมือ มีความใ้วางใจซึ่งกันและกันและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการวัด การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับรางวัลแทนการลงโทษซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความ สนใจของบุคลากรทางด้านความสำเร็จ และความผูกพันได้ และจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน การให้รางวัลย่อมแสดงให้เห็นว่ายอมรับ หรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในขณะที่การ ลงโทษเป็นสิ่งที่แสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมนั้นซึ่งในสถานการณ์ของการทำงานในองค์กร การจัดการบรรยากาศการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชอบมากกว่า ระบบการ ให้รางวัลที่มีรูปแบบชัดเจน คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลักและมีการประเมินการให้รางวัลที่ ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้น เพราะรางวัลที่ได้รับถือเป็น ความสำเร็จของแต่ละบุคคล ทำให้ลดความกลัวที่จะล้มเหลวในการทำงาน

5) การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความรู้สึกของบุคคล เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และหน่วยงานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์กร องค์กรจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งอยู่เสมอ การเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง จะนำไปสู่การจูงใจด้านความสำเร็จ การจัดการความขัดแย้งว่าเป็นเครื่องแสดงถึงความสำเร็จขององค์กร และได้เสนอวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การเผชิญหน้า เป็นต้น

6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) เป็นการวัดความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน องค์กรประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้ถึงความสำคัญและความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความสำเร็จนี้อาจเรียกว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานสูงซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงและการมุ่งใจด้านความสำเร็จ จะเป็นความสัมพันธ์อย่างตรงไปตรงมา องค์กรใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไป จะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคล

7) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Identity and Group Loyalty) องค์กรประกอบด้านนี้ เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร ความจงรักภักดีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่มจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ลดการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้เกิดความไว้วางใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น การไม่คำนึงถึงเป้าหมายของเป้าหมายของกลุ่มจะทำให้บุคลากรแยกตัว ไม่อยากทำงานให้ดี และไม่มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นการเพิ่มความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรจะนำซึ่งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี และจะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้

8) การยอมรับความเสี่ยงในงาน (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ของ บุคคลเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยง องค์กรประกอบของสิ่งแวดล้อมด้านนี้เป็นการรับรู้ถึงความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงานและในองค์กร การคำนวณการรับความเสี่ยงในงานมีความสำคัญในการกระตุ้นการมุ่งใจด้านความสำเร็จ คนที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะยอมรับ ความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ การยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของบุคลากรได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ไม่ยอมให้มีการเสี่ยงจะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอของความต้องการความสำเร็จ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เอื้อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวของบุคลากร ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในขณะทำงาน



### 2.2.3 ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) กำหนดหลักเกณฑ์ในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการจัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษาโดยเน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ส่งผลให้สถานศึกษามีสถานะเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

รัชดา ธรรมเจริญ (2554) ได้ให้ทรรศนะว่า ความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการวางแผน การจัดการและการควบคุมงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555) ได้ให้ทรรศนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม จิตวิทยา การศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงความสามารถวิชาการต่าง ๆ เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการบริหาร เช่น ด้านธุรกิจ กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการเป็นผู้มีบุคลิก และลักษณะนิสัยที่ดี

จิราภา เพียรเจริญ (2556) ได้ให้ทรรศนะว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมา โดยสังคมคาดหวังว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

วาสนา เต่าพาลี (2557) ได้ให้ทรรศนะว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน

ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ธนิตา กุประเสริฐ (2559) ได้ให้ทัศนะว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง ดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถานบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และนโยบายของประเทศ

ศศิธดา แพงไทย (2559) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับ ภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามา เกี่ยวข้องการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาค ของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหาร ระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

Weigel (2012) ได้ให้ทัศนะว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้อง มีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ถ้าผู้บริหาร สถานศึกษา ขาดทักษะภาวะผู้นำก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้ ซึ่งทักษะภาวะผู้นำต้องอยู่บน พื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการ สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อ เตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทของโลกยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ Lee (2008) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ทักษะภาวะผู้นำ โรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการ ปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skill) ทักษะด้านความร่วมมือ (Collaboration Skill) ทักษะด้านการคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical Thinking and Creativity Skill) ทักษะด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving Skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skill) และ ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning Innovation Skill)

วิภาณันท์ ทองเจริญ (2564) ได้ให้ทรรศนะว่า บทบาทของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารประสบผลสำเร็จ ซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

- 1) บทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 2.) บทบาทการเป็นผู้นำในการบริหาร ยึดแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 3) บทบาทการเป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 4) บทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
- 5) บทบาทการเป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
- 6) บทบาทการเป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
- 7) บทบาทการเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในการสร้างสรรค์
- 8) บทบาทการเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9) บทบาทการเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 10) บทบาทการเป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

ที่กล่าวมาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 10 ประการ ดังกล่าว ย่อมจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่ดีจึงต้องสำรวจตนเองถึงข้อบกพร่องและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการใหม่และการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งในการดำเนินงานผู้บริหารต้องยึดการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM: School Based Management)

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาท

ที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในบทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้แก้ปัญหา ตลอดจนเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้

#### 2.2.4 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมกรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

กรณีการ์ เหมือนประเสริฐ (2560) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1) อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2) เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก

ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3) สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากการงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็น โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็น โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4) ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานใหม่

บรรณาธิการสารคดีติดต่อทอม (2559) ได้รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์จากการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) อายุ เป็นคุณลักษณะทางประชากรอีกลักษณะหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวบุคคลที่สำคัญมากในการศึกษาและวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ โดยอายุจะแสดงถึงวัยวุฒิของบุคคล และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำความเข้าใจในเนื้อหาและข่าวสารรวมถึงการรับรู้ต่าง ๆ ได้มากน้อยต่างกัน การมีประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาแตกต่างกัน หรืออีกประการหนึ่งคืออายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจในประเด็นต่าง ๆ เช่น เรื่องการเมืองความสนุกสนาน การเตรียมตัวสร้างอนาคต เป็นต้น นอกจากนี้ก็จะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไปในกลุ่มคนที่มีวัยต่างกันอันเนื่องมาจากกระบวนการคิดและตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงวัยที่จะส่งผลต่อกระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล

2) เพศ ลักษณะทางเพศ เป็นลักษณะทางประชากรที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ในประชากรกลุ่มใด ๆ ก็ตาม จะประกอบด้วยประชากรเพศชาย (Male) และ ประชากรเพศหญิง (Female) ซึ่งโดยปกติแล้วจะมีจำนวนที่ใกล้เคียงกันเพราะธรรมชาติได้สร้างความสมดุลทางเพศมาให้กับประชากรทุกกลุ่มเพศ เป็นปัจจัยพื้นฐานด้านร่างกายที่แตกต่างกันของบุคคล เป็นสถานภาพที่มีมาแต่กำเนิดของบุคคล เมื่อเป็นสมาชิกของกลุ่ม เพศจะเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคล ตลอดจนพัฒนาการต่าง ๆ ในแต่ละช่วงวัยก็มีความแตกต่างกันด้วย ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน

3) ระดับการศึกษา การศึกษาในที่นี้หมายถึงระดับการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา และที่ได้รับจากประสบการณ์ของชีวิต การศึกษาบ่งบอกถึงความสามารถในการ



เลือกรับข่าวสาร และอัตราการรู้หนังสือ ระดับการศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ กว้างขวางลึกซึ้งแตกต่างกันออกไป

4) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นเครื่องชี้ถึงเรื่องทีกลุ่มจะสนใจรับรู้ข่าวสารบุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันทั้งการประกอบอาชีพ รายได้ ศาสนา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง วิทยฐานะ รวมไปถึงขนาดหรือความมีชื่อเสียงของหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่

คุณลักษณะของบุคลากรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

การจำแนกรุ่นอายุเป็นการแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นตามช่วงอายุต่าง ๆ ตามการเกิดในช่วงปีเดียวกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการแบ่งรุ่นอายุไว้ ดังนี้

Zemke, Raines, and Filipczak (2000) จำแนกออกเป็น 4 รุ่น ดังนี้

1) Traditionalist หรือ Veterans คือกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1922-1945 เป็นกลุ่มที่อยู่ในวัยเกษียณ หรือบางคนเสียชีวิตไปแล้ว

2) Baby Boomers คือกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1946-1964 เป็นกลุ่มที่ส่วนมากจะอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ เป็นต้น

3) Generation X คือกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1965-1980 เป็นกลุ่มที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานต่อไป

4) Generation Y คือกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1980-2000 เป็นกลุ่มที่กำลังก้าวเข้าสู่วัยทำงาน

Strauss and Howe (2007 อ้างถึงใน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) จำแนกออกเป็น 4 รุ่น ดังนี้

1) Silent Generation คือกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2468-2485 เป็นกลุ่มคนที่ประสบเหตุการณ์เศรษฐกิจโลกตกต่ำและสงครามโลก

2) Baby Boomer คือกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2486-2503 เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในช่วงสงครามโลกสิ้นสุด ยุคฟื้นฟูสังคมเศรษฐกิจ การเกิดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

3) Generation X คือกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2504-2524 2503 เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในช่วงเศรษฐกิจของโลกเริ่มมั่งคั่ง ผู้หญิงออกทำงานมากขึ้น วัฒนธรรมสมัยใหม่ เริ่มเฟื่องฟู

4) Generation Y คือกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2525-2548 เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในช่วงยุคก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต

คุณลักษณะเฉพาะของประชากรรุ่นเจนเอเรชั่นวาย ที่ส่วนใหญ่ได้รับการเลี้ยงดูและปลูกฝังจากครอบครัวรุ่นใหม่ที่มีลักษณะเป็น ครอบครัวเดี่ยวและมีขนาดเล็ก บิดาและมารดาอยู่ในช่วงวัยทำงานที่ทุ่มเทและตั้งใจทำงานทั้งสองคนเพื่อให้บุตรหลานมีความสุขและได้รับความสะดวกสบายมากกว่าตนเอง ผู้ปกครองของรุ่นเจนเอเรชั่นวาย จึงให้การดูแล เอาใจใส่ ประคบประหงม พุ่มพัก ติดตามดูแลและมีส่วนร่วมในการดำเนินชีวิตประจำวันและกิจกรรมต่าง ๆ ของบุตรหลานอยู่เสมอ และพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ บุตรหลานได้รับความสะดวกสบาย และได้รับการศึกษาที่ดี จากลักษณะการหล่อหลอมและเลี้ยงดูดังกล่าวทำให้ประชากรรุ่นเจนเอเรชั่นวาย มีคุณลักษณะ ทักษะคิด และพฤติกรรมเด่นที่เหมาะสมต่อการวางแผนบริหารงานดังนี้ (สิริพิมพ์ ชูปาน, 2561)

- 1) มีความสามารถในการปรับตัวได้ดีทุกสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง
- 2) มีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และมีความสนใจใฝ่รู้ที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น รวมทั้งยังยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างโดยสมเหตุสมผล
- 3) มีทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีสูงทั้งในด้านการติดต่อสื่อสารหรือการใช้ชีวิตประจำวัน
- 4) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายซึ่ง เกิดจากความทะเยอทะยานและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วและโดดเด่น
- 5) ชอบงานที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่น และต้องการ ประสบความสำเร็จสูง
- 6) ต้องการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นใน ฐานะปัจเจกบุคคล

นอกจากนี้ประชากรรุ่นเจนเอเรชั่นวาย ยังมีคุณลักษณะบางประการที่อาจเป็นข้อจำกัดในการพัฒนา หรือบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556)

- 1) มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และแสดงออก ถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องการให้บุคคล ให้ความสำคัญ สนใจใส่ใจในตนเอง และมุ่งเน้นประเด็น ของตนเองเป็นหลักและสำคัญที่สุดโดยอาจไม่สนใจผู้อื่น หรือระดับอาวุโส ลำดับก่อนหลัง หรือคำนึงถึงผลกระทบอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา
- 2) มีความอดทนอดกลั้นในระดับต่ำและจำกัด ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตมาพร้อมกับความสะดวก สบาย ความรวดเร็วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อ ตอบสนองความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตประจำวัน



3) ช่างสงสัยและช่างซักถาม เนื่องจากต้องการคำตอบที่รวดเร็วเพราะการซักถามทำให้ประหยัดเวลา มากกว่าการค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง

จากคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมของ บุคลากรรุ่นเจนเอเรชั่นวาย ดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการวางแผนทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าลักษณะทางด้านประชากร คือ ความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อาชีพการงาน สถานะ และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่

## 2.3 บริบททั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

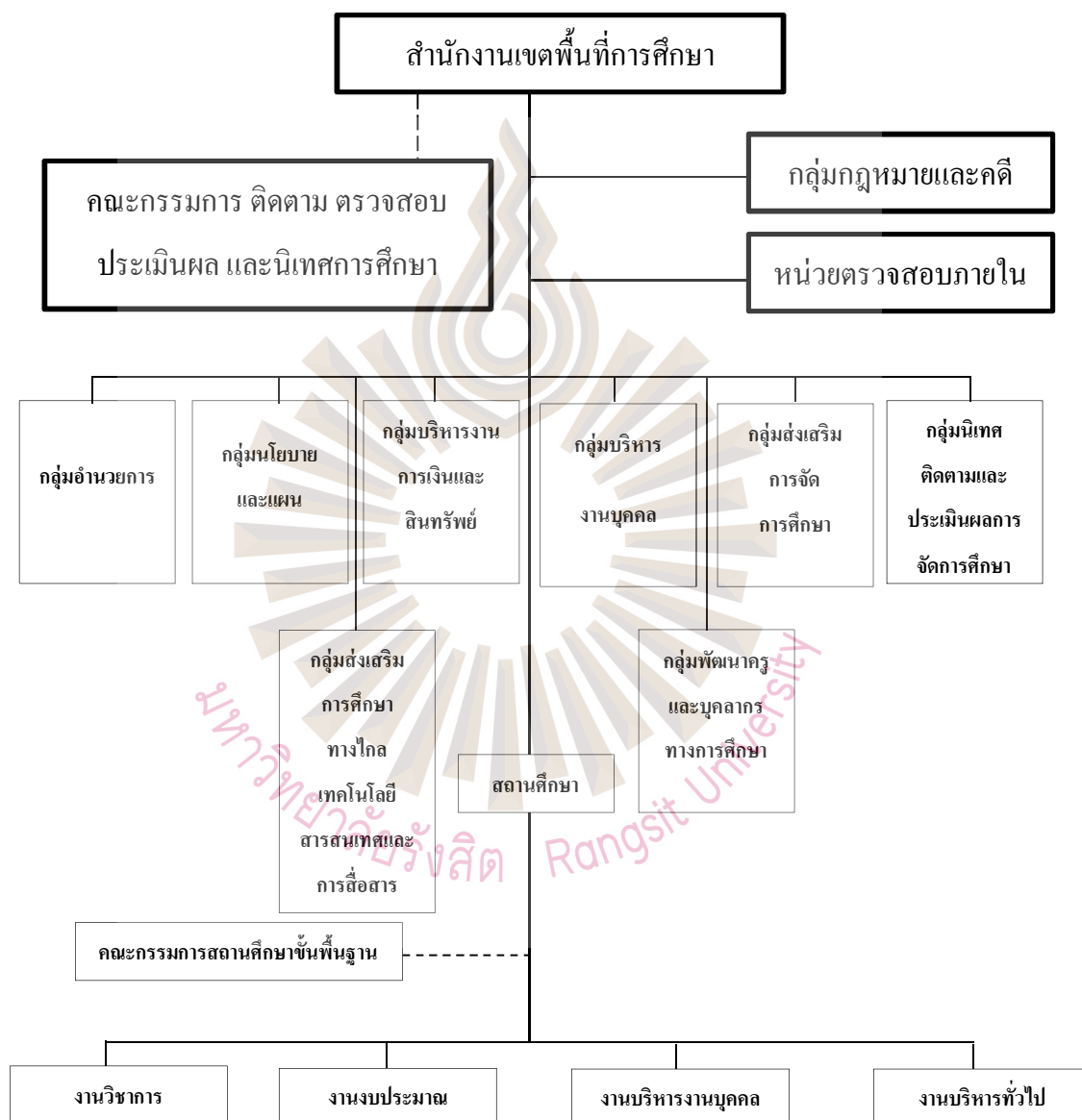
### 2.3.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ตอนปลายของแม่น้ำเจ้าพระยาเหนืออ่าวไทย มีพื้นที่ครอบคลุมบริเวณสองฝั่งของปากน้ำเจ้าพระยา มีเนื้อที่ประมาณ 1,004.10 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 627,557.50 ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดเป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา ทำเลที่ตั้งเหมาะสมแก่การประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่เป็นจำนวนมาก ทำให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ด้านสังคมมีการอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นของประชากรจำนวนมาก ทั้งจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการเป็น 2 เขต ได้แก่ เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ส่วนเขต 2 ประกอบด้วย อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2563)

### 2.3.2 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

#### เขต 2

โดยมีรายละเอียดดังรูปที่ 2.4



รูปที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2563

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นับตั้งแต่ก่อนและหลังปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นมา มีความพยายามที่จะศึกษารูปแบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาประกอบการบริหารจัดการเพื่อวางแผนสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

นรินทร์ลดา ปานเย็น (2560) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา 2) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ผลพบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานต่อประสิทธิผลการทำ งานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ต่ออิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับประชากรทั้งหมด คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร จำนวน 111 คน แล้ว

นำข้อมูลมาวิเคราะห์ห้มีอิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน อีกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน สำหรับการทดสอบตัวแปรกำกับ พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่เป็นตัวแปรแทรกที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองอีกด้วย

สุภาพร สิงห์ของ (2560) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาลาดปลาเค้าพิทยาคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาลาดปลาเค้าพิทยาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากครูสถานศึกษาลาดปลาเค้าพิทยาคม จำนวน 86 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาลาดปลาเค้าพิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาลาดปลาเค้าพิทยาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

มุฮำหมัด คำเห (2562) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา โดยวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ 2) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา 3) เพื่อเปรียบเทียบบทบาท และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และ 5) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครู

จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (T-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเซฟเฟ และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า

- 1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับบทบาทและขวัญกำลังใจของครู จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

รุ่งทิwa วิบูลพันธ์ (2562) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารและครู จำนวน 318 คน ในปีการศึกษา 2561 จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของยามานะ จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนตามแต่ละอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้นโดยการสุ่มอย่าง ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม และในรายด้าน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับน้อย 2) ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ผู้บริหารและครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



Thomas (2007) ได้ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน ในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชนเท่า ๆ กันแล้ว หาความแตกต่างของขวัญ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญของครูมีความแตกต่างกันใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสามัคคีระหว่างครู สถานภาพของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริหารแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครูและเนื้อหาหลักสูตร

Abdullah and Ling (2016) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองชิบู รัฐซาราวัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของขวัญกำลังใจของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 297 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 17 แห่งในเมืองชิบู รัฐซาราวัก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ ขวัญกำลังใจของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พบว่าครูผู้สอนขวัญกำลังใจที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู หลักสูตร สถานภาพของครูในชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน และความกดดันของชุมชน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บริหารเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสรุป การศึกษานี้อธิบายถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บริหารเป็นตัวทำนายอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด

Miraj, Reba, and Din (2018) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนภาครัฐและเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเปชวาร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในภาครัฐและเอกชน เช่น รายได้ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มเลือกโรงเรียนจำนวน 6 แห่ง แห่งละ 30 คน รวม 180 คน จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเรื่องรายได้เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ขวัญกำลังใจของครูตกต่ำลง โดยขวัญกำลังใจของครูทั้งภาครัฐและเอกชนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน



จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารจัดการภายในองค์กร และขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการที่ดีและการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรภายในองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ช่วยให้เกิดการกระจายอำนาจของผู้บริหารไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร และช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น ซึ่งการสร้างขวัญกำลังใจมีหลายวิธี จึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ละโอกาส การให้ความสนใจและการสร้างเจตคติที่ต่อครูในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นต่องาน ส่งผลให้คุณภาพของงานออกมาตามเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภายในสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารภายในสถานศึกษาและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรครูในอนาคตต่อไป



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,706 คนจาก 71 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2563)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนป้องกันการผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

350 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 317 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน ได้แก่ อำเภอบางป่อ อำเภอบางพลี และอำเภอบางเสาธง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บางป่อ	35	531	109
บางพลี	23	793	163
บางเสาธง	13	382	78
รวม	71	1,706	350

3) สุ่มอย่างง่าย โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่มและจับสลากรายชื่อครู ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ 3.1

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อาชีพการงาน วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert's Scale ตามเกณฑ์การให้คะแนน และใช้การประเมินผลโดยการหาค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับชั้น โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

5 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีข้อความจำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก พิชชาภัสส์ ธนัญญูจันทานนท์ (2556) วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558) และนรินทร์ลดา ปานเย็น (2560) ซึ่งใช้แนวคิดการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Maslow (1954), Alderfer (1972), Herzberg (1993) และ McGregor (1952) ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert's Scale ตามเกณฑ์การให้คะแนนและใช้การประเมินผลโดยการหาค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับชั้น โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

5 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในระดับมากที่สุด

4 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในระดับมาก

3 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง

2 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในระดับน้อย

1 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

### 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

#### 3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากหนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2) สร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและขวัญกำลังใจของข้าราชการครู

3) จัดทำร่างแบบสอบถามในการวิจัย

4) นำร่างแบบสอบถามในการวิจัยไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแบบสอบถามและข้อคำถาม ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือต่อไป

#### 3.3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และด้านขวัญกำลังใจของข้าราชการครู จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ความครอบคลุม ความชัดเจน ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้เพื่อค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามต่อไป

กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน โดยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 คือ ผู้ตรวจสอบแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้

0 คือ ผู้ตรวจสอบไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดค่าตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่

-1 คือ ผู้ตรวจสอบแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้

และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล จำนวน 19 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข)

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' coefficient alpha) มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม กำหนดค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะยอมรับว่ามีความเชื่อถือได้ จากผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 โดยมีค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .95

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .98 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข)

3) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 350 ชุด โดยใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์



3.4.2 ผู้วิจัยส่ง QR Code หรือ Link ของแบบสอบถามออนไลน์เข้าทาง E-mail หรือ Line ของโรงเรียน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนำไปให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เพื่อแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามออนไลน์ต่อไป

3.4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล

3.4.4 สร้างแฟ้มข้อมูล โดยมีตัวแปรต่าง ๆ ด้วยโปรแกรม Microsoft Office Excel

3.4.5 บันทึกข้อมูลตามรหัสที่กำหนดไว้บันทึกลงในโปรแกรม Microsoft Office Excel หลังจากนั้นตรวจสอบรหัสข้อมูล โดยนำมาทดสอบด้วยโปรแกรม SPSS for Windows เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หากไม่ตรงกัน นำข้อมูลที่ไม่ถูกต้องไปตรวจสอบกับแบบฟอร์มหรือต้นฉบับข้อมูลจากนั้นนำมาแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล

3.5.3 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรเพศ

3.5.4 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) ถ้าพบข้อแตกต่างที่นัยสำคัญ  $\leq .05$  จึงมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามสถิติเชฟเฟ (Scheffe's Method)

3.5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทราการ เขต 2 ผู้วิจัยใช้สถิติวิธีหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยมีเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีดังนี้ (ยูทง ไกยวรรณ, 2549)

-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบเต็มที่
- .76 ถึง - .99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก
- .56 ถึง - .75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
- .26 ถึง - .55	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง
- .01 ถึง - .25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ
0	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์
.01 ถึง .25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
.26 ถึง .55	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
.56 ถึง .75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
.76 ถึง .99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกเต็มที่

3.5.6 การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยให้ค่าสถิติดังนี้ คือ

- 1) ค่า  $b$  หรือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของคะแนนดิบ แสดงปริมาณความสัมพันธ์เชิงสัดส่วนความผันแปรระหว่างตัวแปรอิสระในการอธิบายตัวแปรตาม
- 2) ค่า Beta หรือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของคะแนนมาตรฐาน แสดงปริมาณความสัมพันธ์เชิงสัดส่วนความผันแปรของตัวแปรอิสระในการอธิบายตัวแปรตาม
- 3) ค่า  $R^2$  แสดงสัดส่วนของความผันแปรในตัวแปรตามที่อธิบายด้วยตัวแปรอิสระ
- 4) การทดสอบความมีนัยสำคัญของสถิติ F (F-test) ซึ่งแสดงในรูปนัยสำคัญทางสถิติเป็นการทดสอบตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีเพียงใด ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 5) ค่า Constant แสดงค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- 6) สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ( $b$ ) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีผลการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายในงานวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$R^2$  = ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

Adjusted  $R^2$  = ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่มีการปรับแก้ให้เหมาะสม

$R^2$  change = ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น

F = ค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

Model = สมการผลการวิเคราะห์

SS = ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS	=	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	=	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)
SE <sub>est</sub>	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระ (Std. Error of the Estimate)
p-value	=	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบ่งบอกนัยสำคัญทางสถิติ
$\hat{Y}$	=	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เมื่อพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	=	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เมื่อพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (n=350)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	121	34.57
หญิง	229	65.43
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	74	21.14
30-39 ปี	180	51.43
40-49 ปี	72	20.57
50 ปีขึ้นไป	24	6.86
3. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	12	3.43
15,000-30,000 บาท	242	69.14
มากกว่า 30,000 บาท	96	27.43
4. อายุราชการ		
น้อยกว่า 10 ปี	242	69.14
10-20 ปี	60	17.14
มากกว่า 20 ปี	48	13.72
5. วิทยฐานะ		
ไม่มี	242	69.14
ครูชำนาญการ	60	17.14
ครูชำนาญการพิเศษ	48	13.72
ครูเชี่ยวชาญ	0	0.00
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	0	0.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ) (n=350)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด		
โรงเรียนขนาดเล็ก	24	6.86
โรงเรียนขนาดกลาง	170	48.57
โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ	156	44.57

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลด้านประชากร ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 65.43 และเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.57

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 รองลงคืออายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 21.14 อายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.57 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.86

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 69.14 รองลงมากคือมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43 และต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.43

อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 69.14 รองลงมากคือ ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.72

วิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 69.14 รองลงมากคือ ครูชำนาญการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.72

ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมากคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 44.57 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.86



#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ในการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถแบ่งเป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (n=350)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยรวมด้านที่ 1 ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน	4.05	.64	มาก
งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.87	.71	มาก
ความพอใจในนโยบายการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร	4.04	.74	มาก
ความภูมิใจที่ผู้บริหารให้ความสนใจในการปฏิบัติงาน	4.19	.69	มาก
ความพึงพอใจบรรยากาศในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.98	.72	มาก
ความยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	.68	มาก
โดยรวมด้านที่ 2 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	4.05	.73	มาก
ความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่	4.01	.90	มาก
ผู้บริหารพิจารณาให้รางวัลหรือลงโทษบุคลากรด้วยความเหมาะสม	3.83	.77	มาก
การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถของตนเอง	4.05	.84	มาก
การได้รับสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บ้านพัก เป็นต้น	4.11	.84	มาก
สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ร่มรื่น สวยงาม และมีความปลอดภัย	4.25	.79	มาก
โดยรวมด้านที่ 3 ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.25	.69	มาก
การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี	4.28	.80	มาก
การปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ	4.29	.80	มาก

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (ต่อ) (n=350)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดและยอมปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน	4.18	.81	มาก
ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี	4.19	.69	มาก
ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.30	.63	มาก
โดยรวมด้านที่ 4 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.97	.62	มาก
การได้รับการยกย่อง เกียรติยศและชื่อเสียงจากผลการปฏิบัติงาน	3.96	.72	มาก
ความรู้สึกพอใจที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.05	.69	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	3.87	.71	มาก
การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	4.01	.72	มาก
ความรู้สึกว่าความดีความชอบ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปโดยยุติธรรม	3.98	.74	มาก
โดยรวมด้านที่ 5 ความสัมพันธ์ในองค์กร	4.03	.69	มาก
การมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานโรงเรียนบุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.99	.83	มาก
การมีความรู้สึกที่ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจนกระทั่งงานประสบความสำเร็จ	4.01	.77	มาก
เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.18	.77	มาก
การมีความรู้สึกที่บุคลากรในโรงเรียนแบ่งงานกันอย่างลงตัว ไม่มี ความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน	3.89	.85	มาก
การมีส่วนร่วมเป็นอย่างมากในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน	4.09	.74	มาก
โดยรวมด้านที่ 6 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.82	.71	มาก
การเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน	3.83	.85	มาก
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.73	.78	มาก

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (ต่อ) (n=350)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	3.85	.85	มาก
ผู้บริหารยินยอมรับความคิดเห็น	3.71	.82	มาก
เพื่อนร่วมงานยินยอมรับความคิดเห็น	3.99	.82	มาก
โดยภาพรวม	4.03	.58	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.=.69) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=.64) และด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=.73) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.=.71)

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถแบ่งเป็น 3 ปัจจัย ซึ่งแสดงผลได้ดังตารางที่ 4.3-4.5

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

(n=350)

ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การมีอิสระในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเสมอ	4.10	.71	มาก
ความสามารถประเมินปัญหาและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างอิสระ	4.14	.78	มาก
การมีอิสระในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.27	.74	มาก
การมีอิสระในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.31	.75	มาก
ความสามารถนำข้อมูลหรือความรู้เชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้	4.31	.75	มาก
โดยภาพรวม	4.23	.64	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.=.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีจำนวน 2 ข้อคือ การมีอิสระในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\bar{X}=4.31$ , S.D.=.75) และความสามารถนำข้อมูลหรือความรู้เชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ ( $\bar{X}=4.31$ , S.D.=.75) รองลงมาคือ การมีอิสระในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีอิสระในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเสมอ ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=.71)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

(n=350)

สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สถานศึกษา มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	4.30	.54	มาก
บุคลากรในสถานศึกษามีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.31	.53	มาก
สถานศึกษามีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.20	.49	มาก
สถานศึกษามีการจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.41	.56	มาก
บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา	4.37	.56	มาก
สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	4.07	.79	มาก
สถานศึกษามีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.86	.73	มาก
โดยภาพรวม	4.22	.46	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ( $\bar{X}=4.41$ , S.D.=.56) รองลงมาคือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.37$ , S.D.=.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.=.73)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (n=350)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	3.88	.83	มาก
ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทั้งในด้านการบริหารจัดการและในการจัดการเรียนรู้	3.86	.89	มาก
ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม	3.88	.74	มาก
ผู้บริหารมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกับชุมชน	3.77	.69	มาก
ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และรับฟังเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	.79	มาก
ผู้บริหารเป็นผู้สรรหางบประมาณเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.74	.75	มาก
ผู้บริหารเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	4.02	.75	มาก
โดยภาพรวม	3.86	.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.=.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ( $\bar{X}=4.02$ , S.D.=.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.=.83) ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.=.74) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และรับฟังเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.=.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้สรรหางบประมาณเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.=.75)



#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานจำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

**4.4.1 สมมติฐานข้อที่ 1** ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากร

ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

4.4.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ (n=350)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	$\bar{X}$ .	S.D.	t	df	Sig.
ของข้าราชการครู	ชาย	121	4.12	.55	2.11*	348.00	.04
	หญิง	229	3.98	.04			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

4.4.1.2 สมมติฐานข้อที่ 1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอายุ (n=350)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	22.64	3.00	7.55	27.79*	.00
	ภายในกลุ่ม	93.94	346.00	.27		
	รวม	116.57	349.00			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2  
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ (n=350)

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.62	4.02	4.38	4.28
น้อยกว่า 30 ปี	3.62	-	.40*	.76*	.66*
30-39 ปี	4.02	-	-	.36*	.26
40-49 ปี	4.38	-	-	-	.10
50 ปีขึ้นไป	4.28	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2  
เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Sheffe (The Sheffe's Post Hoc Comparison) พบว่า

ข้าราชการครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า  
ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า  
ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 30-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า  
ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.1.3 สมมติฐานข้อที่ 1.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=350)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	15.89	2.00	7.94	27.38	.07
	ภายในกลุ่ม	100.69	347.00	.29		
	รวม	116.57	349.00			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.4.1.4 สมมติฐานข้อที่ 1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุราชการ

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอายุราชการ

(n=350)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	26.32	2.00	13.16	50.60	.09
	ภายในกลุ่ม	90.25	347.00	.26		
	รวม	116.57	349.00			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอายุราชการ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.4.1.5 สมมติฐานข้อที่ 1.5 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามวิทยฐานะ

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ (n=350)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	19.39	2.00	9.70	34.63	.10
	ภายในกลุ่ม	97.18	347.00	.28		
	รวม	116.57	349.00			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



4.4.1.6 สมมติฐานข้อที่ 1.6 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด (n=350)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	22.536	2	11.268	41.580*	.000
	ภายในกลุ่ม	94.037	347	.271		
	รวม	116.574	349			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่สังกัดโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัดเป็นรายคู่ (n=350)

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ
		3.79	3.91	4.31
ขนาดเล็ก	3.79	-	.12	.52*
ขนาดกลาง	3.91	-	-	.40*
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.31	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด ด้วยวิธี Sheffe (The Sheffe's Post hoc Comparison) พบว่า

ข้าราชการครูที่สังกัดในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ในการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และตัวแปรตามคือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งจำเป็นต้องมีการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยจะทำการทดสอบข้อมูลของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

##### 4.4.2.1 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่าเพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือและมีความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) จะต้องมีการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ผลจะต้องตรวจสอบข้อมูลของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตามหัวข้อที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Variables) วัดที่ระดับมาตรอันตรภาค (Interval) และมีการแจกแจงแบบปกติ

ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) เงื่อนไขข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ กำหนดว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าต้องเป็นอิสระกัน ซึ่งวิธีการตรวจสอบผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson โดยถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 กล่าวคือ มีค่าอยู่ในช่วง 1.65 – 2.35 จะสามารถสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน (วรรณชนก จันทชุม, 2560) โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.04 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.65 – 2.35 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) ต้องมากพอ ซึ่งสูตรคำนวณของ Tabachnick and Fidell (1989) ที่เสนอว่าอย่างน้อยต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 50 เท่าของจำนวนตัวแปรอิสระ

(Independent variable) สำหรับการวิเคราะห์ Stepwise Multiple Regression Analysis ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรอิสระ 3 ตัว จึงต้องการกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 150 คน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 350 คน จึงมีจำนวนเพียงพอ

#### 4.4.2.2 การตรวจสอบค่า Multicollinearity ของตัวแปรอิสระ

Multicollinearity หมายถึง สภาพที่เกิดสหสัมพันธ์ (Correlation) กันเองระหว่างตัวแปรอิสระในระดับที่ค่อนข้างสูง เมื่อมีการวิเคราะห์ด้วย Multiple Linear Regressions ส่วน Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระที่มากกว่า 2 ตัวขึ้นไป หรือการที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ในกรณีที่ขนาดของความสัมพันธ์มีค่าสูง (High Multicollinearity) จะทำให้ตัวคำนวณที่ได้มีค่าความเบี่ยงเบนไปจากค่าแท้จริง โดยปัญหาเรื่อง Multicollinearity นั้นมีสาเหตุมาจากขนาด (Degree) ของความสัมพันธ์ ถ้าขนาดความสัมพันธ์มีค่าน้อย ก็จะถือว่าตัวคำนวณจะไม่เบี่ยงเบนไปจากค่าแท้จริงมากนัก ดังนั้น ในการวิเคราะห์ด้วย Multiple Linear Regressions ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง คือ ไม่เกิด Multicollinearity

การตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) หรือ ค่า Tolerance หรือค่า Eigen Value ตัวใดตัวหนึ่งก็ได้ โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้

Tolerance หากค่า  $Tolerance < 0.1$  หรือ  $Tolerance < 0$  (Pedhazur, 1997) แสดงว่าเกิด Multicollinearity

Variance Inflation Factor (VIF) ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้ แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (O'Brien, 2007)

ตารางที่ 4.14 แสดงการตรวจสอบค่า Collinearity ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	Tolerance	VIF
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	.37	2.72
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	.36	2.76
ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	.48	2.08

จากตารางที่ 4.14 แสดงการตรวจสอบค่า Collinearity ของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.36 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.1 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุดคือ 2.76 ซึ่งน้อยกว่า 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เกิด Multicollinearity

## 4.4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าอำนาจพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่าอำนาจพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (n=350)

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F change	p-value
1. ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	.88	.78	.78	1231.59	.00
2. ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	.91	.83	.05	99.98	.00
3. ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	.92	.84	.02	34.61	.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรคือ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 78 ( $R^2=.78$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลำดับขั้นที่ 2 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 83 ( $R^2=.83$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ( $R^2$  change=.05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลำดับขั้นที่ 3 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 84 ( $R^2=.84$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ( $R^2 \text{ change}=.02$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์และมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (n=350)

Model	SS	df	MS	F	p-value
3 การถดถอย Regression	98.45	3	32.82	626.46*	.00
ความคลาดเคลื่อน Residual	18.13	346	.05		
รวม Total	116.57	349			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ยืนยันว่าตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อตัวแปรตามคือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เนื่องจากพบว่าค่า p-value ของสมการมีค่าเท่ากับ .00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (n=350)

ตัวพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-.15	.11		-1.32	.19
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ )	.50	.03	.55	15.75	.00
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ( $X_2$ )	.34	.04	.28	7.81	.00
ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_3$ )	.17	.03	.18	5.88	.00
R=.92, $R^2=.85$ , Adjusted $R^2=.84$ , $SE_{est}=.23$ F=34.61, p-value=.00					

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .50 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ( $X_2$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .34 และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_3$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .17 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 85 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 85 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm .23$  โดยสามารถ

สร้างสมการพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.15 + .50(X_1) + .34(X_2) + .17(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .55(X_1) + .28(X_2) + .18(X_3)$$



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 350 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่ากลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.43 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.57 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.43 รองลงคืออายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.14 อายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.57 และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.86 มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 69.14 รองลงมาคือมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 27.43 และต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 3.43 มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.14 รองลงมาคือ ระหว่าง 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.14 และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.72 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 69.14 รองลงมาคือ ครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 17.14 และครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 13.72 และกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 44.57 และโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 6.86

### 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการคัดสรรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมี 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและปัจจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปผลเป็นรายปัจจัยดังนี้

5.1.3.1 ปัจจัยความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีจำนวน 2 ข้อคือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และท่านสามารถนำข้อมูลหรือความรู้เชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเสมอ

5.1.3.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน รองลงมาคือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

5.1.3.3 ปัจจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารของท่านเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารของท่านบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ผู้บริหารของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และรับฟังเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารของท่านเป็นผู้สรรหางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

#### 5.1.4 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานจำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

5.1.4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากร ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงต้องทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 30-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่สังกัดโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงต้องทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูที่สังกัดในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .50 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ( $X_2$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .34 และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_3$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .17 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 85 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 85 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm .23$  โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.15 + .50(X_1) + .34(X_2) + .17(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .55(X_1) + .28(X_2) + .18(X_3)$$

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศชายเป็นเพศที่ต้องการความเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง เมื่อผลงานหรืองานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับ จึงรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องหรือรางวัลในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง นอกจากนี้เพศหญิงยังให้ความสำคัญกับเรื่องครอบครัวหรือในบางคนจะมีเรื่องลูกและงานบ้านที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าเพศชาย ทำให้เวลาในการทำงานของเพศหญิงมีทั้งที่ทำงานและที่บ้าน จึงอาจทำให้สมดุลในชีวิตเสียไป อันส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านเพศสภาพของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2560) ที่กล่าวว่า เพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา บุนเงิน และพิมุกต์ สมชอบ (2559) ที่พบว่าพนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญในเรื่องของครอบครัว หรือให้ความสำคัญในเรื่องส่วนตัวมากกว่าเพศชาย ซึ่งส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ลดน้อยลง

5.2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามอายุ โดยข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่าจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุของข้าราชการครูสามารถบ่งบอกถึงความพร้อมในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า รวมถึงมีแนวความคิด ทักษะที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการครูที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทำให้ยังไม่เคยชินกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของข้าราชการครูในรุ่นเจนเนอเรชันวาย เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด กล่าวคือ ข้าราชการครูในรุ่นเจนเนอเรชันวาย จะมีความรักอิสระและมีความเป็นตัวของตัวเองสูงกว่ายุคก่อนหน้านี้มาก ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือการมีข้อจำกัดหลายอย่าง ส่งผลให้ครูในรุ่นเจนเนอเรชันวาย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่อยู่ในยุคก่อนหน้านี้ ดังแนวคิดด้านยุคของประชากรของ กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ที่กล่าวว่า ประชากรในรุ่นเจนเนอเรชันวาย มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และแสดงออก ถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องการให้บุคคลให้ความสำคัญ สนใจใส่ใจในตนเอง และมุ่งเน้นประเด็นของตนเองเป็นหลักและสำคัญที่สุด โดยอาจไม่สนใจผู้อื่น หรือระดับอาวุโส ลำดับก่อนหลัง หรือคำนึงถึงผลกระทบอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ตลอดจนมีความอดทนอดกลั้นในระดับต่ำและจำกัด ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตมาพร้อมกับความสะดวกสบาย ความรวดเร็วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้ประชากรในยุคนี้มีอัตราในควรคงอยู่ในวิชาชีพต่ำกว่ายุคก่อนหน้านี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกิจ ขอบรู้ และจุลดิศ คัญทัพ (2562) ที่พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบที่บุคลากรอายุน้อยกว่ามีความคิดเห็นว่าภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า

5.2.3 จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด โดยข้าราชการครูในสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าข้าราชการครูในสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่และกลาง มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น จำนวนบุคลากร

งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน ซึ่งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความพร้อมมากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่า ดังแนวคิดของ Moos (1986) ที่กล่าวถึงสภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ กล่าวคือ หากมนุษย์ปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีสิ่งแวดล้อมเครื่องมือ อุปกรณ์ที่สะดวกและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลการคงอยู่ในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งหากมนุษย์ปฏิบัติงานในสถานที่ที่ไม่มีความพร้อม จะส่งผลให้เกิดความเครียดในงานสูง เนื่องจากความเหน็ดเหนื่อย ความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน จนเกิดความรู้สึกไม่คุ้มค่าในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอาจถึงขั้นส่งผลให้ลาออกจากงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรฉัตร เงินทอง และนิรดา เวชญาติภรณ์ (2559) ที่พบว่า ปัญหาในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กคือการขาดแคลนทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ยากลำบากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ

5.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ได้ร้อยละ 85 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 85 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 2.3$  ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการครูมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานจะทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 78 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานจะสามารถเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จะสามารถเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 กล่าวได้ว่า เมื่อข้าราชการครูมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยสามารถที่จะกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ โดยตนเองเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มภาคภูมิสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน ควบคุมอัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำในห้วงนั้น

แล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนหนึ่งที่ทำให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงสุดอาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ซึ่งถือว่าอยู่ในรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีคุณลักษณะ ทักษะคิด และพฤติกรรมเด่น ความเป็นตัวของตัวเองสูง และแสดงออกถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน ต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องการให้บุคคลให้ความสำคัญ สนใจใส่ใจในตนเอง และมุ่งเน้นประเด็นของตนเองเป็นหลักตลอดจนมีความต้องการในงานที่มีความชัดเจน ยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ เพื่อที่ตนเองจะสามารถมีอิสระในการวางแผนกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยตรง (สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล, 2559) ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ บรรยากาศสถานที่ในการปฏิบัติงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่การจัดการ สวัสดิการค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติทั้งสิ้น (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2559) ส่วนในด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อความก้าวหน้าและล้มเหลวของงานบริหารในสถานศึกษา (วิภาณันท์ ทองเจริญ, 2564) ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของข้าราชการครูโดยตรง ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำการบริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความชำนาญทั้งด้านวิชาการ มีความสามารถในการบริหารงานและบุคคล มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการสอนงาน มีเหตุผล และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 จากผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา เช่น การประชุมวางแผนกิจกรรมประจำปี การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นต้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลเชิงบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กล่าวคือ หากต้องการที่จะสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงควรส่งเสริมข้าราชการครู ดังนี้

(1) ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการหรือมีการส่งเสริม สอนการนำความรู้จากหลักฐานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการจัดตารางเวลาทำงานของตนเอง เพื่อให้สามารถเลือกเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมและเพียงพอให้แก่ตนเองได้

(2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ตลอดจนมีการกำหนดเวลาในการพักผ่อนระหว่างการทำงานที่เหมาะสม และมีการจัดให้มีมุมส่วนตัวหรือสถานที่สำหรับพักผ่อนในระหว่างการทำงานเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย และมีความสุขในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

(3) ด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะ และทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้าใจในข้าราชการครูรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยหรือที่ส่วนใหญ่อยู่ในรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าในช่วงอายุอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนมีความไวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมถึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความชำนาญทั้งด้านวิชาการ มีความสามารถในการบริหารงานและบุคคล มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีความสามารถในการสอนงาน มีเหตุผล สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยทั้งหมดนี้ก็เพื่อให้สามารถจูงใจ



และใช้ศักยภาพของข้าราชการครูกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นการช่วยธำรงรักษาข้าราชการครูกลุ่มนี้ไว้ในระบบการศึกษาให้มากที่สุด

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อให้ได้รายละเอียดมากขึ้น เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงพื้นที่เดียวคือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายพื้นที่ในการวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาข้อสรุปและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในแต่ละพื้นที่





## บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เงินเนอเรชั่นกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, 2(1), 15-27.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จักรพงษ์ พลชาย. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภายในสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 (Unpublished Master's thesis). วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต, หนองบัวลำภู.
- จิตรลดา ศรีจันทร์ดี. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน. (2560). อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7, 104-123.
- ชนิตา บุญเงิน, และพิมุคต์ สมชอบ. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 3(1), 203-226.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- โชติมา ชูวงศ์วัฒน์. (2552). การสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่สังกัด ส่วนบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.2.1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์ อภัยใจ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กค้อย โอกาสโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- นิตยา ป้อมเรือง. (2555). ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นรินทร์ดาว ปานเย็น. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- เบญจมาศ แดงเพ็ง. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรกรณ์กฤษ อินทร์มงคล. (2550). *ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ประกิจ ขอบรู้, และจุลดิศ คัญทัพ. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 7(28), 166-174.
- ประนมนวัน เกษสัจชัย. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พนิดา วรณเวียง. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมทหาร* *สื่อสาร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). *องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พัชรินยา จันทวโร. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, นครสวรรค์.
- พิชชาภัตต์ ธนชญ์จุฑานนท์. (2556). การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(เดือนกันยายน-ธันวาคม), 556-570.
- พุทธา โพธิ์มะฮาด. (2560). *สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- มนัส เมืองนก. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มยุรฉัตร เงินทอง, และฉิรดา เวชญาติกษณ์. (2559). การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. ใน *การประชุมสัมมนาวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 16 และการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 3 “งานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”* (น. 234-248). สืบค้นจาก <http://research.pcru.ac.th/pcrunc2016/datacd/pcrunc2016/files/O1-022.pdf>
- มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2559). *สุขภาพคนไทย 2559: ตายดี วิธีที่เลือกได้*. นครปฐม: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- นินทร์ดาว ปานยี่น. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- มุอำหมัด ต่ำแห. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 14, 379-388.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2549). *สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2559). *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงานข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: ก้อปปีเฮ้าส์.
- รัชนิ สังข์สุวรรณ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รุ่งทิwa วิบูลพันธ์. (2562). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- เรวัต อุบลรัตน์. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิทยาการสื่อสาร: ศึกษากรณีกรมสื่อสารทหารเรือ กองทัพเรือ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณชนก จันทร์ทุม. (2560). *การเลือกตัวอย่างและการกำหนดตัวอย่าง*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิไลพร ยศยิ่ง. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละเชิงเทรา เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศาสตรา ปิ่นเพ็ชร. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 6, 28-35.*
- ศิรินารท นันทวัฒน์กริมย์. (2547). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริอนันต์ จูฑะเดมิย์. (2559). *ความเครียดหรือสนุกกับงาน*. กรุงเทพฯ: พยาบาลสาร.
- ศิลป์ชัย อวงตระกูล. (2553). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 4* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สมจิตร ไข่มุก. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมนันท์ สุทธารัตน์, และกัญญาดา ประจุกิลป์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาลตำรวจ, 7(1), 237-252.*
- สมเดช สิวันดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุลาเขต 5* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สมเดช สีแสง. (2558). *คู่มือการบริหารโรงเรียน*. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สมศักดิ์ แก้วสม. (2549). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สมบูรณ์ นาควิชัย. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 2(2), 16-29.
- สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. (2559). *วิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของกลุ่มคน 3 ช่วงวัย : กรณีศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 42(2), 80-99.
- สิริพิมพ์ ชูปาน. (2561). *พยาบาลวิชาชีพ Generation Y : ความท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล*. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 28(1), 1-12.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2563). *ข้อมูลทั่วไป*. สืบค้นจาก <http://www.spn2.go.th/samutprakan2/index.php/2018-06-26-04-55-05>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียน สังกัด สพป.สมุทรปราการ เขต 2*. สืบค้นจาก [https://data.boppobec.info/emis/school.php?Area\\_CODE=1102](https://data.boppobec.info/emis/school.php?Area_CODE=1102)
- สุภาพร สิงห์ยอง. (2560). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุภาพรรณ สุขทอง. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรเชษฐ์ สุวพร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนครสวรรค์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.



### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวัฒน์ พันธฤทธี. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อรกาญจน์ นีตเสน, และอดุล นาคะโร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 10, 96-115.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อุบลรัตน์ ชุมหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Abdullah, A.G.K., & Ling, Y.L. (2016). Teachers' Morale and School Effectiveness in Secondary Schools of Sibul, Sarawak. *Journal of Education Culture and Society*, 1, 52-57.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Campbell, R.F., Corbally, J.E., & Nystrand, R.O. (1983). *Introduction to educational administration*. Boston: Allyn and Bacon.
- Davis, L.E. (1977). Enhancing the Quality of Working Life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116 (1), 53-56.
- Dondero, G.M. (1993). School-Based Management, Teachers' Decisional Participation Levels, School Effectiveness, and Job Satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 54, A-1607.
- Hackman, J. R., & Oldman, G.R. (1975). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work*. New Brurawick: Transaction.
- Kimbrough, R.B., & Nunnery, M.Y. (1988). *Educational Administration: An Introduction*. New York: Macmillan Publishing Company.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607-610.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University Press.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McGregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Miraj, S., Reba, A., & Din, J.U. (2018). A Comparative Study regarding Teachers' Morale among Public and Private Schools at Secondary Level in Peshawar. *Bulletin of Education and Research, 40*, 27-40.
- Moos, R.H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: Wiley & Sons.
- O'Brien, J.A. (2007). *Enterprise information systems*. New York: McGraw-Hill.
- Pedhazur, E.J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies, 4*(3), 203-215.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (1989). *Using Multivariate Statistics*. New York: Harper & Row.
- Thomas, C.S. (2007). A comparison of teacher morale in public elementary school in St. Louis country Missouri. *Dissertation Abstracts International, 43*, 1785.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review, 4*(7), 20-23.
- Wilcox, H.D. (1993). The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle's Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale. *Dissertation Abstracts International, 3*, 3079.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generation at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. New York: Amacon.









มหาวิทยาลัยรังสิต  
RANGSIT UNIVERSITY

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

#### เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

2. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ในแต่ละตอน โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยจะปกปิดเป็นความลับและใช้เพื่อการ  
ศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยผลที่ได้จะเป็นภาพรวมและจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ต่อผู้ตอบ  
แบบสอบถามและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่



**ตอนที่ 1** แบบสอบถามด้านประชากร

**คำชี้แจง**

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงสภาพความเป็นจริงหรือสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี  2) 30-39 ปี  
 3) 40-49 ปี  4) 50 ปี ขึ้นไป

3. รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท  2) 15,000 – 30,000 บาท  
 3) มากกว่า 30,000 บาท

4. อายุราชการ

- 1) น้อยกว่า 10 ปี  2) 10-20 ปี  
 3) มากกว่า 20 ปี

5. วิทยฐานะ

- 1) ไม่มี  2) ครูชำนาญการ  
 3) ครูชำนาญการพิเศษ  4) ครูเชี่ยวชาญ  
 5) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

6. ขนาดของโรงเรียน

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนจำนวน 1-120 คน)  
 2) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 121-600 คน)  
 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ (นักเรียนจำนวน 601 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน</b>						
1	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเสมอ					
2	ท่านสามารถประเมินปัญหาและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างอิสระ					
3	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย					
4	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
5	ท่านสามารถนำข้อมูลหรือความรู้เชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้					
<b>สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน</b>						
6	สถานศึกษาของท่าน มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ					
7	บุคลากรในสถานศึกษามีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
8	สถานศึกษาของท่านมีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
9	สถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา					
11	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน					
12	สถานศึกษามีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
<b>บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา</b>						
13	ผู้บริหารของท่านยึดแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน					
14	ผู้บริหารของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทั้งในด้านการบริหารจัดการและในการจัดการเรียนรู้					
15	ผู้บริหารของท่านบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม					
16	ผู้บริหารของท่านมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกับชุมชน					
17	ผู้บริหารของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และรับฟังเหตุผลของผู้ได้บังคับบัญชา					
18	ผู้บริหารของท่านเป็นผู้สรรหางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
19	ผู้บริหารของท่านเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความรู้สึกรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน</b>						
1	งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ					
2	ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร					
3	ท่านมีความภูมิใจที่ผู้บริหารให้ความสนใจในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านรู้สึกพึงพอใจบรรยากาศในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
5	ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</b>						
6	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่					
7	ผู้บริหารของท่านพิจารณาให้รางวัลหรือลงโทษบุคลากรด้วยความเหมาะสม					
8	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถของตนเอง					
9	ท่านได้รับสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บ้านพัก เป็นต้น					

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ร่มรื่น สวยงาม และมีความปลอดภัย					
<b>ความรู้สึกรับผิดชอบ</b>						
11	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี					
12	ท่านปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ					
13	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดและท่านยอมปรับปรุงแก้ไขใน การปฏิบัติงาน					
14	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง เป็นอย่างดี					
15	ท่านสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ความรู้สึกระสับความสำเร็จ</b>						
16	ท่านได้รับการยกย่อง เกียรติยศและชื่อเสียงจากผลการ ปฏิบัติงาน					
17	ท่านรู้สึกพอใจที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
18	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน					
19	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน เมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
20	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าความชอบ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นไปโดยยุติธรรม					
<b>ความสัมพันธ์ในองค์กร</b>						
21	ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานโรงเรียนบุคลากรให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
22	ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งงานประสบความสำเร็จ					
23	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานเพื่อน ร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
24	ท่านมีความรู้สึกที่บุคลากรในโรงเรียนแบ่งงานกันอย่างลง ตัว ไม่มีความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ท่านมีส่วนร่วมเป็นอย่างมากในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน					
<b>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง</b>						
26	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน					
27	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
28	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
29	ผู้บริหารยินยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
30	เพื่อนร่วมงานยินยอมรับความคิดเห็นของท่าน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือน





ภาควิชา

วิศวกรรมเครื่องกล

มหาวิทยาลัยรังสิต

Rangsit University

### ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความตรงของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC)

### ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่า IOC
1	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเสมอ	.67
2	ท่านสามารถประเมินปัญหาและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างอิสระ	.67
3	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย	.67
4	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	.67
5	ท่านสามารถนำข้อมูลหรือความรู้เชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้	.67
6	สถานศึกษาของท่าน มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆ แก่บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	.67
7	บุคลากรในสถานศึกษามีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1.00
8	สถานศึกษาของท่านมีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1.00
9	สถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	1.00
10	บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา	1.00
11	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	1.00
12	สถานศึกษามีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	1.00

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่า IOC
13	ผู้บริหารของท่านยึดแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	.67
14	ผู้บริหารของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทั้งในด้านการบริหารจัดการและในการจัดการเรียนรู้	.67
15	ผู้บริหารของท่านบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม	.67
16	ผู้บริหารของท่านมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกับชุมชน	.67
17	ผู้บริหารของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และรับฟังเหตุผลของผู้ได้บังคับบัญชา	.67
18	ผู้บริหารของท่านเป็นผู้สรรหางบประมาณเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	.67
19	ผู้บริหารของท่านเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	.67

#### ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่า IOC
1	งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	1.00
2	ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร	1.00
3	ท่านมีความภูมิใจที่ผู้บริหารให้ความสนใจในการปฏิบัติงาน	.67
4	ท่านรู้สึกพึงพอใจบรรยากาศในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	.67
5	ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	.67
6	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่	.67
7	ผู้บริหารของท่านพิจารณาให้รางวัลหรือลงโทษบุคลากรด้วยความเหมาะสม	.67
8	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถของตนเอง	.67
9	ท่านได้รับสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บ้านพัก เป็นต้น	1.00
10	สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รมรื่น สบายงาม และมีความปลอดภัย	1.00

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่า IOC
11	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี	.67
12	ท่านปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ	.67
13	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดและท่านยอมปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน	.67
14	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จคล่องเป็นอย่างดี	.67
15	ท่านสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย	.67
16	ท่านได้รับการยกย่อง เกียรติยศและชื่อเสียงจากผลการปฏิบัติงาน	.67
17	ท่านรู้สึกพอใจที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	.67
18	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	1.00
19	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านทำงานสำเร็จ	.67
20	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าความชอบ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปโดยยุติธรรม	.67
21	ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน โรงเรียนบุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	.67
22	ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจนกระทั่งงานประสบความสำเร็จ	.67
23	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	.67
24	ท่านมีความรู้สึกที่บุคลากรในโรงเรียนแบ่งงานกันอย่างลงตัว ไม่มีความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน	.67
25	ท่านมีส่วนร่วมเป็นอย่างมากในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน	1.00
26	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน	1.00
27	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	1.00
28	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	.67
29	ผู้บริหารยินยอมรับความคิดเห็นของท่าน	1.00
30	เพื่อนร่วมงานยินยอมรับความคิดเห็นของท่าน	1.00

### ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha) มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	19

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	71.9333	107.781	.807	.950
y2	71.9333	108.495	.667	.952
y3	71.8667	107.695	.777	.951
y4	71.9333	105.638	.843	.949
y5	71.8000	106.886	.803	.950
y6	71.8667	112.981	.711	.954
y7	71.9333	112.067	.713	.953
y8	72.0667	114.210	.750	.954
y9	71.6667	109.667	.685	.952
y10	71.7333	108.924	.750	.951
y11	72.0000	105.143	.820	.950
y12	72.2000	108.171	.787	.952
y13	72.4000	108.543	.755	.955
y14	72.4667	107.981	.777	.955

y15	72.2000	108.171	.780	.951
y16	72.4000	108.114	.807	.950
y17	72.3333	108.810	.782	.951
y18	72.4000	109.400	.699	.953
y19	72.0667	106.210	.899	.949

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	115.1333	399.844	.779	.978
x2	115.1667	396.764	.755	.977
x3	115.0333	395.689	.748	.977
x4	115.2000	398.579	.673	.978
x5	114.9000	391.679	.867	.977
x6	114.9000	388.990	.846	.977
x7	115.0333	395.551	.857	.977
x8	114.8333	392.075	.820	.977
x9	114.7667	394.944	.774	.977
x10	114.6000	395.421	.832	.977
x11	114.6000	392.938	.866	.977
x12	114.5667	395.289	.825	.977
x13	114.7000	393.941	.839	.977
x14	114.6667	400.368	.791	.977
x15	114.5333	403.844	.764	.977
x16	114.9333	397.857	.785	.977
x17	114.8000	403.269	.684	.977
x18	115.0000	399.448	.791	.977
x19	114.8667	397.292	.836	.977
x20	114.8667	399.982	.751	.977
x21	114.9000	394.576	.788	.977
x22	114.8333	399.454	.746	.977
x23	114.6667	399.402	.739	.977



x24	115.0000	398.690	.675	.978
x25	114.7333	402.754	.704	.977
x26	115.0000	404.414	.633	.978
x27	114.8000	402.303	.677	.977
x28	114.6333	402.447	.752	.977
x29	114.8667	399.706	.804	.977
x30	114.6667	401.057	.819	.977

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	49



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นิลุบล ภมร
วัน เดือน ปีเกิด	14 กุมภาพันธ์ 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ, 2556 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, 2564
ที่อยู่ปัจจุบัน	126/1 หมู่ 5 ตำบลดงใหญ่ อำเภอพิมาย จังหวัด นครราชสีมา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดป่าเกด (ศิษย์วิทยาคาร) ตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ. 1

