

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
THE OPINION OF TEACHERS TOWARDS WORK MORALE IN
SARABURI SCHOOLS SARABURI PROVINCE

นางสาวสมจิตร ไช้มุก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

นางสาวสมจิตร ไช้มุก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**THE OPINION OF TEACHERS TOWARDS WORK MORALE IN
SARABURI SCHOOLS SARABURI PROVINCE**

MS.SOMCHIT KHAIMOOK

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2011**

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



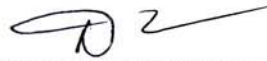
ประธานกรรมการ

(พระมหาสม กลฺยาโณ, ดร.)



กรรมการ

(ดร.สุทีพร เสวตพงษ์)



กรรมการ

(ผศ.ดร.สิน งามประโคน)



กรรมการ

(พระครูปลัดमारุต วรมงคลโต, ผศ.)



กรรมการ

(ผศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สิน งามประโคน

ประธานกรรมการ

พระครูปลัดमारุต วรมงคลโต, ผศ.

กรรมการ

ผศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ

กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัย : นางสาวสมจิตร ไช้มุก

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร. สีน งามประโคน พธ.บ., M.A., Ph.D.

: พระครูปลัดमारุต วรมงคล, ผศ. พธ.บ., M.A.

: ผศ.ดร. อินถา ศิริวรรณ พธ.บ., B.A., M.Ed., Ph.D.

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ๒) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ๓) เพื่อศึกษาแนวทางเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดเทศบาล ๑๐ โรงเรียน จำนวน ๑๕๐ คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติทดสอบสมมุติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๓๕ ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑๖ – ๒๐ ปี ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี พบว่าอยู่ระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูมีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ยกเว้นวุฒิการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน

แนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ด้านความมั่นคงและโอกาสมีความทั่วถึงและเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจะจริงใจและและเป็นที่เป็นที่ไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลควรมีการเก็บที่ต้นสังกัดเลยไม่ควรให้สำรองจ่ายก่อนเพราะการเบิกจ่ายล่าช้า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีเบียดเบียนในการทำกิจกรรมต่างๆ ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง

Thesis title : The Opinion of Teaches towards for Working Morale at Saraburi Schools in Saraburi Province

Researcher : Ms.Somchit Khaimook

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Sin Ngamprakon B.A., M.A., Ph.D.

: Prakru Palad Maroot Waramonkaio, Asst.Prof. B.A.,M.A.

: Asst. Prof. Dr. Intha Siriwan B.A., M.Ed.,Ph.D.

Date of Graduation : March 17, 2012

ABSTRACT

This research is of the objectives to study the principles of good governance in the schools expanding the educational opportunity in Laokhwan District, Kanchanaburi Province, to comparison the level of the viewpoint to the management of education according to the principles of good governance in the schools expanding the educational opportunity in Laokhwan District and to study the principles of good governance in the schools expanding the educational opportunity in Laokhwan District. The exemplary group used in the research consists of 160 teachers. The instrument used in this research is the questionnaire. The statistics used in this research are the percentage, the average, the deviation, the t-test and the one-way Anova.

From the research, it is found that

1. The educational administration according principles of good governance in the schools expanding the educational opportunity in Laokhwan District, Kanchanaburi Province, is generally at the high level. When it is consider side by side, it is found that they are at the high level. When they are arranged from the high level to the low one according to the average, it is found that there are altogether 6 sides, namely the side of co-operation, the side of virtues, the side of worthiness, the side of brightness, the side of responsibility, and the side of legality.

2. The comparison of the administration of educational according to the principles of good governance in the schools expanding the educational opportunity in Laokhwan

District, Kanchanaburi Province, is divided according to the personal factor and the teachers opinions about the sex, the age, the education, the teaching experience and the level of the classes in which the teachers teach. It is also found that the teachers have same viewpoints about education according to the principles of good governance in the schools expanding the educational opportunity with the important of view at the level of 0.05.

3. In the way of the administration of education according to the principles of good governance in the schools expanding the educational opportunity in Laokhwan District, Kanchanaburi Province, the side of legality, the following of the law, the neatness and the regulations must to handle under the law. It can not do as one pleases. It think of the fairing and the justice, the side of virtues, carry righting, good things. Promote the person for develop themselves. The personal has the honest, diligent, patient, order, a rule of conduct. The side of brightness the parent get into comfort and easy understand informations. The processing of the parent or the student and the committee of the school check the righting as clear. The side of co-operation give the opportunity the personal or the other get into govern about deciding several things, advice, discuss, co-planning and together working. The side of responsibility must to realize in the rights and the duty, realizing in responsibility of realize and respect about the different ideas. And the braving to accept for an advantage and an unadvantage from making yourself. The side of worthiness, the govern and the usage of the lost resource for the most usage to the collective in the school.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอ
ระบุนามไว้เพื่อแสดงความขอบคุณดังต่อไปนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
พระครูปลัดมารุต วรมงคลโล, ผศ. กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
อินดา ศิริวรรณ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาช่วยเหลือให้คำปรึกษา และ
ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ไชยสงคราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมหมาย คูยอรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
สมศักดิ์ บุญปู และอาจารย์เกษม แสงนนท์ ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความถูกต้องเครื่องมือการ
วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ และ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัด
สระบุรี ทั้ง ๑๐ โรงเรียน ที่ให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ใน
ครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ควบคุมในการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้
สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ นักวิชาการทุกท่านที่เป็นเจ้าของหนังสือและงานวิจัยที่มี
คุณค่า ซึ่งท่านได้เขียนไว้ให้ได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ใน
ครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดบัณฑิต มหาจุฬาลงกรณฯ ห้องสมุดธรรมศาสตร์ ที่เป็นส่วน
หนึ่งที่ช่วยให้การศึกษาวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ลงได้ตามวัตถุประสงค์

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจตามสมควร พร้อมทั้ง
ขอขอบพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ญาติผู้มีอุปการคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย

นางสาวสมจิตร ไช้มุก

๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	น
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นและขวัญกำลังใจ	๓
๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น	๓
๒.๑.๒ ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๘
๒.๑.๓ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ	๑๑
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	๑๒
๒.๒.๑ ความหมายของการสร้างขวัญและกำลังใจ	๑๒
๒.๒.๒ การสร้างขวัญและกำลังใจ	๑๔
๒.๒.๓ ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี	๑๘
๒.๒.๔ ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ	๒๐

เรื่อง	หน้า
๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ	๒๒
๒.๓.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	๒๒
๒.๔ ขอบข่ายการศึกษาองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ	๓๒
๒.๔.๑ องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ	๓๒
๒.๔.๒ องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ	๓๗
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๔
๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ	๔๔
๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ	๔๕
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๕
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๖
๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๘
๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๘
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	
๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๐
๔.๒ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๖๒
๔.๓ การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๖๕
๔.๔ ข้อเสนอแนะทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน	๘๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๐
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๙๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๒
บรรณานุกรม	๑๐๓

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	๑๐๘
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๐๙
ข ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๑๙
ค หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย	๑๒๕
ฅ ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองเครื่องมือ (Try Out)	๑๒๗
ง หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๒๙
ประวัติผู้วิจัย	๑๓๑

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ทฤษฎีปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจ ของ Herzberg	๓๐
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๓
๔.๑	จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๒
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในภาพรวม	๖๓
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๖๔
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส	๖๕
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๖๖
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ	๖๗
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	๖๘
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	๖๙
๔.๙	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ	๗๐

ตารางที่

๔.๑๐	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ	๗๑
๔.๑๑	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ	๗๓
๔.๑๒	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ	๗๓
๔.๑๓	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส จำแนกตามอายุ	๗๔
๔.๑๔	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ	๗๔
๔.๑๕	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ	๗๕
๔.๑๖	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	๗๖
๔.๑๗	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตาม	๗๖
๔.๑๘	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๗๗

ตารางที่

หน้า

๔.๑๕	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๓๘
๔.๒๐	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๓๘
๔.๒๑	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๓๕
๔.๒๒	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๓๕
๔.๒๓	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๔๐
๔.๒๔	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๔๐
๔.๒๕	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๔๑
๔.๒๖	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	๔๑
๔.๒๗	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	๔๓

ตารางที่

๔.๒๘	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามประเภทการทำงาน	๘๔
๔.๒๙	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส จำแนกตามประเภทการทำงาน	๘๕
๔.๓๐	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประเภทการทำงาน	๘๕
๔.๓๑	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามประเภทการทำงาน	๘๖
๔.๓๒	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทการทำงาน	๘๖
๔.๓๓	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทการทำงาน	๘๗
๔.๓๔	สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย	๘๘
๔.๓๕	ตารางข้อเสนอแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน	๘๙

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

๕๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต่อเมื่อมีขวัญกำลังใจที่ดีในการรับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจย่อมให้เกิดเกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือคนในหน่วยงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจก็ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธาและเชื่อมั่นต่อหน่วยงานที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชามีความเสียสละความรับผิดชอบอย่างเต็มที่และ ปรีชาพร วงสอนบุตร โรจน์^๑ ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกันว่า คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ทางการศึกษาได้เข้ามาและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำบุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ ๑) มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ๒) อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ๓) มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก ๔) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๕) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในขณะที่ นุชลี โพธิวรากร^๒ กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง กำลังใจในการต่อสู้ส่วน “กำลังใจ” หมายถึง ขวัญ ความฮึกเหิมดังนั้นเมื่อรวมคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” เข้าด้วยกันในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว “ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือสภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้กลับคือพฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น” จะเห็นได้ว่าการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

^๑ปรีชาพร วงสอนบุตร โรจน์, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓๔.

^๒นุชลี โพธิวรากร, “เรื่องพฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร”, ปรินญาการศึกษาฉบับบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓.

เกียรติพันธ์ หนูทอง^๖ ได้กล่าวเน้นให้เห็น บทบาทสำคัญของครูที่มีต่อการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาแม้ว่าเราจะพยายามลงทุนในด้านการปลูกสร้างอาคารเรียน การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การสอนตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดีเพียงใด การจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควรถ้าหากไม่มีการเตรียมบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมคุณสมบัติที่ต่างกันได้แก่เพื่อให้เด็กเพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกๆ ด้านอันจะทำให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม ครูจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษาของนักเรียนในปัจจุบันทุกวงการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศกำลังให้ความสนใจ

ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี และนำไปสู่แนวทางในการบำรุงขวัญ และวางแผนปรับปรุงคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญในการทำงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีโดยจำแนก ตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

๓. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

^๖เกียรติพันธ์ หนูทอง, “เรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๔๕, หน้า ๓.

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีขวัญในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีในครั้งนี้ ตามแนวคิดทฤษฎีตามกรอบแนวคิด ๖ ด้าน ดังนี้ ๑.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๒.ด้านความมั่นคงและโอกาส ๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๔.ด้านรายได้และสวัสดิการ ๕ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

๑. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ทั้ง ๑๐ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดทองพุ่มพวง) โรงเรียนเทศบาล ๒ (วัดศรีบุรีรัตนาราม) โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดบ้านอ้อย) โรงเรียนเทศบาล ๔ (วัดบำรุงธรรม) โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดดาวเรือง) โรงเรียนเทศบาล ๖ (วัดเชิงเขา) โรงเรียนเทศบาล ๗ (วัดแก่งขนุน) โรงเรียนเทศบาล ๘ (วัดเจดีย์งาม) โรงเรียนเทศบาล ๙ (วัดเขาคูบา) โรงเรียนเทศบาล ๑๐ (อนุบาลเทศบาลเมืองสระบุรี) ซึ่งมีครูทั้งหมดจำนวน ๒๓๓ คน กลุ่มตัวอย่าง ๑๕๐ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของครูที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง

๒. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๕๔ ถึงเดือน มกราคม ๒๕๕๕ เป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีอยู่ในระดับใด

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีโดยจำแนก ตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน มีระดับต่างกันอย่างไร

๓. แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑. ครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีต่างกัน

๒. ครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีต่างกัน

๓. ครูวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีต่างกัน

๔. ครูประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่างคือเพศหญิงและเพศชาย

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีปัจจุบัน โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบัน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีที่มีต่อสภาพของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะจิตใจหรือความรู้สึกทัศนคติของคนในโรงเรียน

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี หมายถึง โรงเรียนที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์บริหารงานส่วนเทศบาลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาลเมืองสระบุรี มีทั้งระดับอนุบาล ประถมและมัธยม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน การปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา

ความมั่นคงและโอกาส หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและการปฏิบัติงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือทำงานเป็นทีม ความเป็นมิตรต่อกันการปรึกษาหารือร่วมกัน การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในรูปแบบของเงินเดือน โบนัส บำเหน็จตลอดจนสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน ได้แก่ สถานที่ สภาพแวดล้อม เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน ปริมาณงาน

สุขภาพทั้งกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญกำลังใจดีนั้น นอกจากคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานและต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาครอบครัวสุขภาพ อนามัยที่ไม่ดีและยังคำนึงถึงอารมณ์ด้วย

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ทำให้ทราบความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

๒. ทำให้ทราบข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี โดยจำแนก ตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

๓. ได้ทราบแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นและขวัญกำลังใจ

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

๒.๑.๒ ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

๒.๒.๑ ความหมายของการสร้างขวัญและกำลังใจ

๒.๒.๒ การสร้างขวัญและกำลังใจ

๒.๒.๓ ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี

๒.๒.๔ ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ

๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ

๒.๓.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

๒.๔ ขอบข่ายการศึกษาองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

๒.๔.๑ องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

๒.๔.๒ องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น และขวัญกำลังใจ

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม^๑

ทัศนีย์ ทองสว่าง ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อหรือความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นของบุคคลจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ที่เขาได้รับ^๒

นัฐพันธ์ เจริญนันท์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นและการรับรู้ที่มีความแตกต่างเนื่องจากการรับรู้สถานการณ์ ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่างกันหรือเลือกรับรู้ในสิ่งที่ต้องการเท่านั้น ดังนั้นผลลัพธ์ของการรับรู้ก็อาจต่างกันด้วย องค์การต้องพยายามให้พนักงานมีความรับรู้และจัดเตรียมขึ้นของการรับรู้อธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้พนักงานรับรู้ ยอมรับ ตีความหมาย และมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง^๓

วัชรภา ศรีสัจจะเลิศวาจา ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่าความคิดเห็นคือความเชื่อถือไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริงแต่จะตั้งอยู่ที่จิตใจความเห็นและการลงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้^๔

สรุป ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกการยอมรับหรือไม่ยอมรับ การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นด้วยการพูด เขียนหรือสื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับรู้โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสภาพแวดล้อมตลอดจน

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมสังคัมภีร์อังกฤษ - ไทย, (กรุงเทพมหานคร:นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๖.

^๒ทัศนีย์ ทองสว่าง, สังคัมภีร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๓๔๔.

^๓นัฐพันธ์ เจริญนันท์, การจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๗), หน้า ๓๑๗.

^๔วัชรภา ศรีสัจจะเลิศวาจา, “เรื่องความคิดเห็นของเยาวชนและประชาชนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ทั้งนี้ความคิดเห็นยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

๒.๑.๒ ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ชุมพล พงษากลาง กล่าวว่า คำว่า “ขวัญ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morale ปทานุกรม (Webster,1971) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้^๕

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ ได้ให้ความหมายของขวัญ คือ “ ทศนคติของบุคคลและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งของกลุ่ม ทศนคติที่จะกำหนดระดับความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีมานะบากบั่น” จากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น”^๖

นุชลี โพธิ์วารกร กล่าวว่า กำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง^๗

เดล เอส บีช (Dale S. Beach) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วยขวัญเป็นสิ่งเกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน^๘

^๕ ชุมพล พงษากลาง, “ขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดหนองคาย”, **วิทยานพนธ์,กคม**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘), หน้า ๔๖.

^๖ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๘.

^๗ นุชลี โพธิ์วารกร, “ พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร”, **ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒.

^๘ Beach,Dale S, **Personnel :The Management of People Work**, (New York :The Macmillan Company, 1970), p 3.

คิน สันต์ (Coughlin) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญกำลังใจ ว่าหมายถึง “ การปรับตัวที่คือการเป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ”^๕

อภิสิทธิ์ หนูนภักดี ได้สรุปความหมายของ “ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไว้ดังนี้”^{๑๐}

๑. ความสามัคคีภายในกลุ่ม คือ คนที่มีกำลังขวัญสูงและทำงานเป็นกลุ่ม
๒. ทักษะคติเกี่ยวกับการทำงาน คือ ทักษะคติเกี่ยวกับหัวหน้า การให้รางวัล ผลบวกและความพึงพอใจในการทำงาน

๓. สภาพที่ไม่มีความขัดแย้ง คือ ทำงานราบรื่น

๔. การปรับตัวได้ดีในสภาพการทำงานต่างๆ

๕. ความรู้สึกเป็นสุข คือ เมื่อบุคคลทำงานจะรู้สึกสบายใจ มีความสุข

๖. การได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง บุคคลที่ได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการทำงานแสดงว่ามีขวัญกำลังใจในการทำงาน

๗. การที่บุคคลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มบุคคล โดยแต่ละคนจะมีขวัญสูงหรือต่ำดูได้จากกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก

ธีรฉัตร กิณบุญ ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึก และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ เป็นสิ่งที่ไม่มีความแตงแต่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาแสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งหวัง ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล ผู้มีขวัญกำลังใจดี หรือมีขวัญกำลังใจมาก หรือมีขวัญกำลังใจสูง แต่ถ้ามีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามคือ ท้อแท้ หดหู่ใจ เฉื่อยชา ตกใจ หวาดกลัว ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็เป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจไม่ดี หรือมีขวัญกำลังใจน้อย หรือมีขวัญกำลังใจต่ำ ซึ่งเป็นอาการของผู้เสียขวัญ หรือขวัญหนี ขวัญหาย กล่าวคือ ขวัญกำลังใจที่มีอยู่ด้วยออกจากร่างไปนั่นเอง^{๑๑}

^๕ Coughlin, Patricia Kathleen, **The Impact of Teacher Turnover on The Learning Organization of Parish Elementary School**, (Ed.D. Thesis : Immaculata College, 2003), p 4.

^{๑๐} อภิสิทธิ์ หนูนภักดี, **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่กำลังจะแปรรูป**, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๘.

^{๑๑} ธีรฉัตร กิณบุญ, “ เรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภออุบลรัตน์”, **วิทยานิพนธ์ กทม.**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕), หน้า ๓๔.

ดังนั้นเมื่อรวมคำว่า ขวัญและกำลังใจเข้าด้วยกันในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้นมีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ขวัญกำลังใจ ไว้หลายความหมายดังนี้

ฟลิปโป (Flippo) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน^{๑๒}

เดย์ ริ (Davis) อังไฉ สิทธิพร ทองจินดา ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน^{๑๓}

มินตัน (Milton) อังไฉ มนูญ จันทรสุข ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ คือ ทัศนคติ ความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ขวัญกำลังใจ คือสภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครุที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์^{๑๔}

โยเดอร์ แอนด์ โอเธอร์ (Yoder and others) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น^{๑๕}

^{๑๒} Flippo, Edwin B.1961. Principle of Personnel Ad ministration. New York : Mc Graw-Hill Herzberg F. Bernarol and Synderman,Barbara Bloch.1959. The Motivation to work. York : John Wiley and son s, Inc.

^{๑๓} Davis, Ralph C, **Managerial Psychology**, The University of Chicago Press, 1964.

^{๑๔} Milton, Charles R, **Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior**, (New Jersey : Prentice – Hall.Inc, 1981), p 35.

^{๑๕} Yoder, **Personnel Principle and Policies**, (Tokyo : Meruzen Company Ltd, 1959), p 445.

สรุปได้ว่า ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจที่มีต่อการทำงานที่ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆอย่างไม่ว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องปรับตัวที่ดีให้เป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วย

๒.๑.๓ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญกำลังใจที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรในปัจจุบันซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายกันดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารดังนี้^{๑๖}

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ
๒. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความเชื่อสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
๓. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
๔. สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
๕. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
๖. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
๗. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ปลະทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

^{๑๖} พรนพ พุกกะพันธ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๕.

วัฒนา มหิพันธ์ ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก^{๑๑}

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

๒.๒.๑ ความหมายของการสร้างขวัญและกำลังใจ

สุเมธ แสงนิมนวล ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้^{๑๒}

๑. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนับเป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้คนอยากทำงานเพราะงานดี เงินดี มีความก้าวหน้า เมื่อมีทัศนคติที่ดีขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

๒. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน กล่าวคือเนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้น การสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงานรวมทั้งการวางมาตรฐานจะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

๓. เงินเดือนและค่าจ้าง คนเราทำงานสิ่งแรกที่เขาต้องการเป็นคำตอบแทนคือ “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อย ไม่คุ้มค่า ขวัญกำลังใจของเขาก็จะตกต่ำ ถ้าได้มากเขาประเมินว่าคุ้มค่าและมันเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวัง ขวัญและกำลังใจก็จะดี

๔. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานที่เขาเป็นงานที่เขาชอบ เขารัก เขาถนัด เขาจะพึงพอใจและทำได้ดี เมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดี แต่หากเขาไม่รัก ไม่ชอบไม่ถนัดก็จะเกิด

^{๑๑} วัฒนา มหิพันธ์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ ๑๔”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๖๗.

^{๑๒} สุเมธ แสงนิมนวล, ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : บুকเบงก์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๕.

ภาวะที่ตรงกันข้าม ผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคนหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำ จึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man to the Right Job”

๕. ความเป็นส่วนหนึ่งของงาน เนื่องจากความต้องการของคนทำงาน อยากได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้น ต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

๖. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องนี้นับว่าสำคัญมากถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุข ทำงานราบรื่น ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกันให้ดีที่สุด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ดีนั้น มีเหตุผล ๑๐ ประการ^{๑๕} คือ

๑. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี มีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อน มีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง

๒. ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวา มีความไว้วางใจในนายจ้าง แม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ่ายโบนัสให้ เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ ๆ ก็ได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน

๓. พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่า การเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

๔. มีความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน นายจ้างไม่ไล่คนออกง่าย ๆ แม้ยุบแผนกที่ทำอยู่ที่หางานแผนกอื่นให้ทำ อีกทั้งให้รางวัลแก่คนที่มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย

๕. มีสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง คอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสหภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิก มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา

๖. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงาน โดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ ๑๐ ปีแรกของการทำงาน มีการสับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

๗. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัว ในโอกาสที่มีการพบปะสังสรรค์

๘. ฝ่ายบริหารรับฟัง และพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม ไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ

๙. นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาต่อและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ การฝึกอบรมทำเป็นโปรแกรมไว้ตลอดทั้งปี แม้แต่ประธานบริษัทก็ยังคงเข้าฝึกอบรมด้วย

^{๑๕} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๔๕.

๑๐. ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสได้เข้าเป็นประธานกรรมการของบริษัทได้ มีตัวอย่างให้เห็นในเรื่องนี้ ลูกจ้างทุกคนจึงพยายามไปให้ถึงตำแหน่งนี้ โดยอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงาน

สรุปได้ว่า วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานก็อาจได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี มีความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงานมีสภาพที่แข็งแกร่ง คอยช่วยเหลือแนะนำมีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัว นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็จะอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงานเพื่อพยายามไปตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒.๒.๒ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี กล่าวว่า ทุกคนเกิดมาย่อมมีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปและเมื่อความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทาง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรนั้น ไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนักไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องศึกษาซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้น มีขวัญและกำลังใจที่ดีได้^{๒๐}

๑. การควบคุมอารมณ์ เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มคน กลุ่มชน เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส

๒. ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจผู้ทำจะพึงพอใจงานที่ทำเป็นอย่างมากและผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

๓. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงาน เพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน คนงานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการลำเอียงและคำครหาทั้งปวง

๔. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์การทุกแห่งจะต้องมีกลุ่ม ถ้ามีกลุ่มหลายๆแต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อกันการทำงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากับผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

^{๒๐} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๑ (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔.

๕. ค่าจ้างและค่าแรง ปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและบ่อยครั้งที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อการประท้วง เพื่อเรียกร้องค่าแรงสาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้น ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

๖. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

๗. การจัดสวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขใจมีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆแต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการันทนาการ

พรนพ พุกกะพันธุ์ ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการ ^{๒๐} ได้ดังนี้

๑. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มคนหรือสถานการณ์หรือค่านิยมใดๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้น

๒. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาต่างๆอันเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติขององค์กรได้

๓. เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีมิใช่

^{๒๐} พรนพ พุกกะพันธุ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๕.

เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

๔. ความพึงพอใจในงานเราทำ ขวัญที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรักพอใจในงานที่ทำดังนั้นนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำ จึงอาจตั้งข้อสังเกตไว้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจเพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

๕. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น ใครมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหาแก้ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าว ถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิผลที่ดีนั้นมีเหตุผล ๑๐ ประการ^{๒๒} ดังนี้

๑. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี มีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อน มีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง

๒. ใ้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวา มีความไว้วางใจในนายจ้าง แม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ้างโยนสให้เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ๆก็ใ้รับการสนับสนุนจากพนักงาน

๓. พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่าการเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ที่ดี

๔. ความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน นายจ้างไม่ใ้ล่อลวงง่ายๆ แม้ยุบแผนกที่ทำอยู่ก็หางานแผนกอื่นใ้ทำ อีกทั้งใ้รางวัลแก่คนที่ม่ีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย

๕. มีสภาพแรงงานที่แข็งแรง คอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิก มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา

๖. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงาน โดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ ๑๐ ปีแรกของการทำงานมีการสับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

^{๒๒} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๖๕.

๗. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในโอกาสที่มีพบปะสังสรรค์
๘. ฝ่ายบริหารรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ
๘. นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ การฝึกอบรมทำเป็นโปรแกรมไว้ตลอดทั้งปี แม้แต่ประธานบริษัทก็ยังคงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง
๑๐. ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสได้เข้าเป็นประธานกรรมการของบริษัทได้ มีตัวอย่างให้เห็นในเรื่องนี้ ลูกจ้างทุกคนจึงพยายามไปให้ถึงตำแหน่งนี้โดยอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงาน
- เส่ง สิงโตทอง ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญให้คนทำงานได้นาน^{๒๗} ดังนี้
๑. ตำรวจทัศนคติ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน
 ๒. วางมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การสนับสนุนลูกน้องมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม
 ๓. ดูแลเอาใจใส่ สร้างความสนิทสนม และสนใจความเป็นไปของลูกน้องตามสมควร
 ๔. สร้างเกียรติภูมิ ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกความเป็นเจ้าของหน่วยงาน
 ๕. ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดีและปลอบขวัญเมื่อทำงานผิดพลาด
- ให้โอกาสแก่ตัวใหม่
๖. ให้โอกาสลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
 ๗. มีระบบความเที่ยงธรรมในการให้ทุนให้โทษ และร้องทุกข์
 ๘. จัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอในการดำรงชีวิตของลูกน้อง
 ๙. มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งด้วยเครื่องมือวัดผลงาที่ยุติธรรม
 ๑๐. ให้โอกาสความดีความชอบในการทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม
 ๑๑. ยอมรับคุณค่าทางปัญญาของลูกน้อง
 ๑๒. ให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ
 ๑๓. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมเป็นตัวอย่างในการทำงาน
- สรุปได้ว่า จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานทำได้โดยการให้ครุมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ มีการพัฒนาความรู้ของครุอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าและมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงานจะส่งผลให้ครุมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

^{๒๗} เส่ง สิงโตทอง, “ขวัญของคนทำงาน”, วารสารพัฒนาชุมชน, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๖ (มิถุนายน ๒๕๔๖) : หน้า ๒๒-๒๔.

๒.๒.๓ ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี

ลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญและกำลังใจดีนั้นได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆกันดังนี้

มิลตัน (Milton) อ้างใน มนุษย์ จันทรสุษ ได้กล่าวถึงลักษณะการมีขวัญกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ดังนี้^{๒๔}

๑. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีไม่เกิดจากแรงกดดันภายนอก

๒. สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้

๓. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ

๔. สมาชิกได้รับความพึงพอใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มเดียวกัน

๕. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน

๖. สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำยินยอมให้ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

๗. กลุ่มที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้

คาฟ วิน กรินเดอร์ ทรูแมน เฟอบิส เจอเดิน (Calvin Grieder, Truman M.K. Forbis Jordan) อ้างใน พรนพ พุกกะพันธุ์ ได้กล่าวว่าผู้ที่มีขวัญดีจะมีลักษณะดังนี้^{๒๕}

๑. มีความรู้สึกปลอดภัย และมีความมั่นคงทางจิตใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม

๒. มีความพอใจว่าได้ทำงานที่ดีมีประโยชน์

๓. มีความมั่นใจว่าผลงานจะเป็นที่พอใจ

๔. มีความมั่นใจว่างานที่ทำจะได้ผลคุ้มค่า และตนเองได้ร่วมกระทำภารกิจที่คุ้มค่าเวลา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีขวัญดีพฤติกรรมดังต่อไปนี้^{๒๖}

๑. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

^{๒๔} Milton, Charles R., **Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior**, (New Jersey : Prentice – Hall, Inc, 1981), p 14.

^{๒๕} พรนพ พุกกะพันธุ์, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๕.

^{๒๖} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๗๕.

๒. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ
๓. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
๔. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๕. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจจะสามารถทำงานให้เป็นที่ไปตามความมุ่งหมายของการจัดการและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร

เดย์ วิด (Davis) อังใน สิริพร ทองจินดา ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ^{๒๗}

๑. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์กันระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา

๒. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

๓. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์หลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารตลอดจนการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

๔. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานมีใจและขวัญกำลังใจดี

๕. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรจะให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน

๖. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้ การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานย่อมเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน หน้าที่การงาน การมีหลักประกันหรือความมั่นคงในชีวิต สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน การได้รับเงินเดือนและค่าจ้าง การมีส่วนร่วมในงานและคนในองค์กรมีความสามัคคี

^{๒๗} สิริพร ทองจินดา, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๒.

อย่างดีแล้วก็จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดจากการที่ผู้อื่นสร้างให้ และเกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของเราเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญการปฏิบัติงาน ซึ่งความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้จะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าปัจจัยเหล่านี้สามารถสนองความต้องการต่อผู้ปฏิบัติงานได้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีขวัญที่ดี

๒.๒.๔ ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ

เกียรติพันธ์ หนูทอง ได้กล่าวว่า การศึกษาขวัญในการทำงานนั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้^{๒๘}

๑. ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์กร โดยศึกษาเฉพาะลงไปเกี่ยวกับด้านใด ด้านหนึ่ง กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมโรงงาน ฝ่ายขาย ฝ่ายบุคคล เพื่อดูว่าเขาารู้สึกอย่างไรต่องานของเขา ต่อบุคคลที่เขาเกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ

๒. เมื่อมีการศึกษาขวัญในการทำงาน ต้องมีการติดต่อกันระหว่างผู้สำรวจกับคนงานที่ถูกสำรวจ และเมื่อเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามหรือจากการสัมภาษณ์คนงาน ทำให้คนงานได้แสดงสิ่งที่เขารู้สึกอัดอั้นใจหรือไม่สบายใจออกมาและทำให้คนงานมีความรู้สึกได้ว่าฝ่ายบริหารสนใจพวกเขา ทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น

๓. ทำให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนจิตใจในระดับผู้จัดการและผู้บริหาร ถ้าการสำรวจศึกษาขวัญนี้กระทำโดยบุคคลนอกองค์กร จะยิ่งทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องระมัดระวังมากขึ้น มีหลายองค์การยอมรับว่าการศึกษาขวัญเป็นเครื่องมือที่ดีที่เตือนให้ผู้จัดการหรือผู้บริหารคำนึงถึงขวัญของคนงานหรือบุคคลในองค์กรมากขึ้นดังนั้นการศึกษาขวัญก็คือวิธีการที่มนุษย์สัมพันธ์และเจตคติของผู้จัดการหรือผู้บริหารนั่นเอง

๔. การศึกษาขวัญจะบอกผลให้ทราบว่าบุคคลในองค์กรหรือคนงานนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะผลการศึกษาจากคนงานหรือจากลูกน้องจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานหรือผู้ควบคุมงานปฏิบัติงานต่อหน้าเขาอย่างไรบ้าง ให้คำแนะนำแก่คนงานดีหรือไม่เพียงไรมอบหมายงานเป็นอย่างไร และต้องการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมอะไรบ้าง

^{๒๘} เกียรติพันธ์ หนูทอง, “เรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑.

๕. การศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหพันธ์กรรมกรเพราะทั้งสองฝ่ายมักจะโต้เถียงกันเรื่องความต้องการของคนงาน แต่ถ้าไม่มีการศึกษาก็จะไม่มีใครรู้เท็จจริง ดังนั้นการศึกษาวิจัยก็จะให้ข้อมูลแก่ทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างดี

พรพ พุกกะพันธ์ ได้กล่าว การศึกษาวิจัยในการทำงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ดังนี้^{๒๕}

๑. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่วๆ ไปการสำรวจขวัญจะบอกให้ทราบว่าคนทำงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา งานส่วนไหนของเขาที่ทำให้เขาเกิดความรู้สึกอย่างนั้น ความรู้สึกเช่นนั้น เกิดขึ้นที่แผนกหรือฝ่ายไหนและเป็นความรู้สึกของใครบ้าง (เช่น หัวหน้าคนงาน คนงาน ผู้เชี่ยวชาญ) นั้น หมายถึง ว่าการสำรวจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของคนงาน

๒. การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีต่อคุณค่า จะเกิดกระแสนของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจและปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้น การติดต่อขึ้นเบื้องบนจะให้ผลเป็นพิเศษถ้าหากคนงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น

๓. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัยเป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์เป็นโอกาสหนึ่งที่จะปลดเปลื้องสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไปการสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างซัดแน่นของผู้บริหารในสวัสดิการของคนงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกดีต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งใดก็คือ เจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปทางที่ดีขึ้น

๔. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการ โดยปกติการสำรวจนั้น คนงานจะได้รับโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขาารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร

๕. การสำรวจอาจให้ประโยชน์แก่สภาพแรงงาน การโต้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสภาพแรงงานนั้น มักเป็นเรื่องของความต้องการของคนงาน ซึ่งโดยแท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างไม่รู้จักการสำรวจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะได้รับความจริงนี้

สรุปได้ว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ทราบความต้องการของครูในสถานศึกษา ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่างๆเช่น ความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีสังเกตได้จากความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดหวังหมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข

^{๒๕} พรพ พุกกะพันธ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๕.

๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ

๒.๓.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

๑. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ถูกวิธีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจหรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีให้เหมาะสมกับขวัญและกำลังใจ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ ๔ ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Abraham H.Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor และทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H.Vroom ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีละเอียดดังนี้

พิภพ วังเงิน ได้อธิบายลักษณะทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ดังต่อไปนี้^{๓๐}

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow กล่าวว่าในกระบวนการจูงใจจุดเริ่มต้นที่ “ความต้องการ” ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสังเกตว่า

๑. มนุษย์มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็เกิดความต้องการสิ่งอื่นๆ ไปอีกไม่รู้จบ

๒. มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นอันเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้นๆ

๓. ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไปมนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น

๔. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมถ้าต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับกัน นิยมใช้เป็นบรรทัดฐาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow จัดลำดับไว้ ๕ ประการ ดังนี้คือ

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ซึ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตเป็นความต้องการเพื่อบำบัดความหิว ความกระหาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการทั้งหมดยังไม่สนใจความปลอดภัย การเข้าสังคม คนต้องได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายอย่างเพียงพอก่อน จึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อไปเพื่อ

^{๓๐}พิภพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๕.

ตอบสนองความต้องการนี้และเป็นแรงจูงใจ องค์กรต้องดูแลให้เสื้อผ้า อาหาร ที่พัก ของใช้ เยียวยารักษาพยาบาล เป็นสวัสดิการแก่พวกพนักงาน

๒. ความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) หลังจากความต้องการทางกายได้รับตอบสนองแล้ว จะสนใจความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน การคุกคาม เสี่ยงภัยอันตราย ต้องมีหลักประกัน มีการป้องกันอันตรายสิ่งเลวร้ายและความขาดแคลน เป็นหน้าที่ผู้บริหารต้องให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเงินค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ผู้บริหารสร้างการจูงใจได้โดยการสร้างความสุขสบายใจ รู้สึกมั่นคง ไม่หวาดระแวง เกรงกลัว

๓. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) จะเริ่มเป็นสิ่งที่จูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนที่มิมีสขชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอจะภูมิใจ ทุกคนต้องการเพื่อนไม่ว่าเพื่อนร่วมงานเพื่อนบ้าน ต้องการความรักและมิตรภาพจากผู้อื่น จึงแสดงออกในรูปของการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขอบช่วยเหลือคิดคำนึงถึงความอบอุ่น พยายามรักษาความสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนอื่น เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของคนอื่น พยายามโอนอ่อนผ่อนตามเมื่อมีปัญหาที่ยินยอมไม่กล้าทำอะไรรุนแรง บุคคลประเภทนี้หากต้องสนใจ ก็จะรวนเลวขาดหลักการ เพราะเขาต้องการให้คนส่วนใหญ่ชอบพอเขา ถ้าการตัดสินใจของเขาต้องทำให้คนอื่น ผิดหวัง เขาก็จะลังเล ถ้าบุคคลประเภทนี้เป็นนักบริหารก็จะเป็นผู้ที่ไม่ตัดสินใจเด็ดขาด ซึ่งจะทำให้เขาอาจไม่มีอำนาจที่จะควบคุมคนอื่น ลูกน้องคิดว่าถ้าทำผิดอาจถูกลงโทษหรือรับการขมขื่นก็ได้ฉะนั้นจะหย่อนความเกรงกลัวลงไปบ้าง

ความต้องการระดับที่ ๓ นี้ เป็นความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) หรือความต้องการความรัก (Love and be Loved) พัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นที่รักเป็นที่ยอมรับ ได้รับการเอาใจใส่เป็นที่สนใจของเพื่อนเป็นสมาชิก คนหนึ่งของกลุ่ม ฉะนั้นการที่บุคคลารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทหรือองค์กรได้รับการดูแล ช่วยเหลือห่วงใย เอื้ออาทร ความรัก ความอบอุ่นจากเพื่อน จากผู้บังคับบัญชา จากลูกน้อง แสดงว่าเขาให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว ผู้บริหารต้องเริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรม ให้พนักงานมีโอกาสเล่นกีฬา พุดคุย พบปะ สังสรรค์ และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันละกัน

ความต้องการขั้นนี้คือต้องการให้ละรับความรัก แสวงหามิตรจากสังคม ต้องการสัมพันธ์ภาพการสนับสนุนจากคนอื่นๆ การสมาคม การเข้าร่วมกลุ่ม

๔. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับการยกย่อง ให้เกียรติ (Self Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ต้องการให้

คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการทางสถานภาพ (Status) ต้องการได้รับความยอมรับนับถือ ความมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เพื่อความเชื่อมั่นและความรู้สึกภูมิใจในตนเอง การจูงใจบุคคลที่มีความต้องการระดับนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน เสื้อผ้า อาหาร สวัสดิการ ความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมประชุม รับฟังและพิจารณาข้อเสนอให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมอบหมาย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มอบหมายให้เป็นตัวแทนไปร่วมประชุม พฤติกรรมเหล่านี้ทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ และแสดงว่าผู้บริหารไว้ใจเป็นความต้องการเกียจติยศชื่อเสียง การเคารพนับถือจากคนอื่น ต้องการมีทุกอย่างให้พร้อมและเพียงพอ ต้องการเป็นตัวของตัวเองไม่ขึ้นกับใคร ต้องการอดความโก้หรูของตนเอง

๕. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตหรือความต้องการที่จะตระหนักถึงความ เป็นจริงในตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ต้องการพัฒนาตนเอง ให้สูงสุดต้องการให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ต้องการเป็นอะไร จะเป็นที่ให้ได้ มีความต้องการชัยชนะ นักประพันธ์ต้องการให้หนังสือของตนได้รางวัล นักร้อง ต้องการแผ่นเสียงทองคำ ดาราต้องการตุ๊กตาทอง ต้องการให้ทำในสิ่งที่บุคคลสามารถต้องการเป็น เจ้าของกิจการ ผู้บริหารจูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น จัด โครงการพนักงานดีเด่น ประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน

ทฤษฎีของมาสโลว์นำมาเป็นแนวประยุกต์ใช้กับองค์การได้อย่างดี การบริหารที่มี ประสิทธิภาพ ต้องสนองความต้องการบุคคลทุกคนชั้นให้ได้รับความพอใจ จำแนกสถานภาพตั้งแต่ แรงงานชั้นต่ำถึงผู้บริหารระดับสูงว่าตำแหน่งใด ฐานะใดต้องการอะไร ผู้มีเงินเดือนน้อยต้องการ อิมปากอิมท็อง อยากได้ปัจจัย ๔ ผู้ที่มีพร้อมแล้วและเป็นผู้บริหาร ต้องการเกียรติอำนาจมากกว่า

เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องเข้าใจลำดับขั้นของความต้องการ ของพนักงานให้ถูกต้อง จึงจะสามารถชักจูงพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแบ่ง พนักงานเป็นพวกๆคือ พนักงานระดับต่ำ ระดับกลาง ระดับสูง ซึ่งพนักงานแต่ละระดับจะมีความ ต้องการที่แตกต่างกัน ระดับต่ำอาจมีความต้องการในลำดับแรก ยิ่งระดับสูงขึ้นไปก็มีความต้องการ ลำดับสูงขึ้นๆ ตามลำดับ พนักงานระดับต่ำ สามารถใช้เงินเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพได้ พนักงานระดับกลางขยับความต้องการสูงขึ้น เป็นความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน หรือความต้องการทางสังคม จึงต้องจูงใจเน้นความมั่นคงของกิจการ จัดให้พนักงานมี โอกาสพบปะสังสรรค์กัน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการ พนักงานระดับสูง ต้องการความยกย่อง ความสำเร็จในชีวิต องค์การต้องทำให้พนักงานระดับที่เห็นว่าเขามีความสำคัญ ต่อกิจการ ให้การยอมรับในความคิดเห็นของเขา จัดที่ทำงานให้มีสภาพดี ให้เห็นชัดว่าระดับสูงมี

ความสำคัญต่างจากลูกน้อง ให้สิทธิพิเศษ ส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสำคัญ อันเป็นความมุ่งหมายในชีวิต

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้อธิบาย ขวัญกำลังใจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพราะแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย^{๑๑}

ทฤษฎีของ Maslow เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตนเองได้ถูกต้องรู้จักขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้ลึกในด้านติดต่อคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้ลึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนรวมด้วย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีของ Maslow มีความเกี่ยวข้องและแสดงให้เห็นว่าความต้องการ ๕ ลำดับขั้นของมนุษย์ เมื่อมีความต้องการที่ย่อมจะต้องพยายามแสวงหาทางจะบำบัดความต้องการ เมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นแรกแล้วก็就会有ความต้องการขั้นต่อไปซึ่งขึ้นอยู่กับว่ามีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของคนเพราะจะทำให้เข้าใจถึงองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นยิ่งของความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

๑. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

๒. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

๓. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือหรือการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จงาน

^{๑๑} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๗๘.

๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

๕. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ไม่รู้สึกจำเจซ้ำซาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานต้องมีปัจจัยค่าจูงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานถ้าไม่มีปัจจัยจูงใจหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรนั้นจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานนั้น ปัจจัยค่าจูงอาจมีทั้งเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนและต้องให้โอกาสในการก้าวหน้าโดยได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งมีการแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานด้วยกันที่สามารถทำงานร่วมกันได้ มีสถานที่เหมาะสมในการทำงานปริมาณงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สิ่งเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยจูงใจให้การทำงานมีความพึงพอใจซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงานมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมีการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จงาน ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ลักษณะของงานจึงน่าสนใจและท้าทายความสามารถ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

๓. ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two – Theory)

เฮนริช เบก (Herzberg) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ ๒ ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ^{๓๒}

ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ ปัจจัยค่าจูง ” หรือ “ ปัจจัยสุขอนามัย ” (Hygiene Factor)

ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พุดถึงความพอใจในงานมักพุดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ ปัจจัยกระตุ้น ” หรือ “ ปัจจัยจูงใจ ” (Motivation Factor)

๑. ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค่าจูง มีดังนี้

^{๓๒} Herzberg F, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch, The Motivation to work, (York :

๑) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

๒) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior,Subordinates,Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

๓) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

๔) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (CompanyPolicy and Administration) หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๕) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชิ่งโมงในการทำงานรวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

๖) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

๗) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

๘) ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๙) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

๒. ปัจจัยการกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีดังนี้

๑) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

๒) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการ

แสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

๕) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจ (Motivation – Hygiene Theory):Frederick Herzberg แสดงได้ดังตาราง ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจ ของ Herzberg

ปัจจัยอนามัย(สภาพแวดล้อม)	ปัจจัยจิตใจ(ลักษณะงาน)
นโยบายและการบริหาร	ความสำเร็จ
การบังคับบัญชา	การยกย่องในความสำเร็จ
สภาพแวดล้อมการทำงาน	งานที่ท้าทาย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
ความมั่นคงและความปลอดภัย	ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

จากตารางที่ ๒.๑ อธิบายพอสรุปได้ ดังนี้

๑. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสถานศึกษา

๒. การบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุม สั่งการ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่างๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครุมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

๕. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ระบบการจ่ายแทนให้แก่การปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือ ค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และการที่ครุมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการ แสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวท้าวของบุคคลอื่น การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจร ผู้ร้ายคุกคาม

๖. ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จและ งานที่มั่นคง

๗. การยกย่องในความสำเร็จ หมายถึง การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยกย่อง ชมเชยหรือการแสดงออกในด้านอื่นๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถ การได้รับเกียรติและ ศักดิ์ศรี

๘. งานที่ท้าทาย หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญๆ การได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ไม่เคยทำ

๙. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบที่ดีขึ้น การมี ความสามารถในการทำงาน

๑๐. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษานใน หน้าที่รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็น แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานให้ องค์การอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้ บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจางานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ใน ระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่างๆเหล่านั้นได้รับการยอมรับก็ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่าการให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้หมายความว่า ปัจจัยค่าจูนไม่ป็นสิ่ง สำคัญแท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่

พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้มาปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขัน ชิงดีชิงเด่น มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็ต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregorMcGregor อังใน มนุษย์ จันทร์สุข **ทฤษฎี X ของ McGregor** ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับลักษณะดังนี้คือ^{๑๑}

๑. คนโดยทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลิ้วได้จะกระทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้นๆ

๒.คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด มิรางวัลถ้าทำได้ดีและทำโทษคนไม่ทำงาน

๓. โดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคงรวมความแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้ายว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายเพียงอย่างเดียวไม่มี ความต้องการที่สูงขึ้นไปตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

๑. โดยทั่วๆ ไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับคนที่ถูกใจอยู่แล้วในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราก็ปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดต้องทำเพราะถูกบังคับควบคุมคนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้นๆก็ได้

๒.การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใดๆไม่ใช่มรรควิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบให้เขารับผิดชอบต่อเขาเองจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

^{๑๑} McGregor, Douglas, **The Human Side of Enterprise**, (New York : McGraw – Hill Book Company, 1969), p 22.

๓. การที่กล่าวว่าคนชอบปิดความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบมั่นคงส่วนตัวนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่าๆมากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียวถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้วคนก็อยากทำงานอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

สรุปได้ว่า McGregor ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจคนให้ทำงานนั้นต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคนในแง่ดีเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ก็ได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง

๕. ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy theory)

วูม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมนำมาใช้ในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้^{๓๔}

$V = \text{Value}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกในทางหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัล ระดับที่ ๑ ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ ๒ หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

$E = \text{Expectancy}$ หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ

Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย ๓ ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงาน โดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเขาสามารถทำงานได้สำเร็จเขาก็จะพยายามเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

๒. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน

๓. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกัน การจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้นเขาจะใช้ความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

สรุปได้ว่าจากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ผู้วิจัยเห็นว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขาอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้

^{๓๔} Vroom, H victor., **Work and Motivation**, (New York : Wiley and Sons Inc,1964), p 45.

ของปัจเจกบุคคล (Individual) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการหรือความคาดหวังสูงและได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญและกำลังใจก็สูงตามไปด้วยและจากที่นักวิชาการได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นต้นขั้วให้กระทำพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้นจะสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี

๒.๔ ขอบข่ายของการศึกษาองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

๒.๔.๑ องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การมีขวัญกำลังใจส่งผลให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่ขวัญและกำลังใจของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจง่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวในแนวทางคล้ายคลึงกันดังนี้

สมหมาย จันทรินวล กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) มีรายละเอียดดังนี้^{๓๕}

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มียุ่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่มีสอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น แต่ถ้าปัจจัยค้ำจุนดีก็ยังไม่ส่งผลให้คนรักงานหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นเหมือนสุขอนามัย ซึ่งรักษาได้ไม่ดีก็จะเกิดปัญหา ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (Salary) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน

๒. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of growth) นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลยังสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาการอีกด้วย

^{๓๕} สมหมาย จันทรินวล, “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจ”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า ๔๕.

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน

๔. สภาพ (Status) หมายถึง สภาพการณ์บุคคลในสายตาคอนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นๆอยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

๕. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ไม่ว่าเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือการทำงานอิสระก็ตาม

๖. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานและความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

๗. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สถานที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๘. สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องานของเขา

๙. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

ฟิปป โป (Flippo) อังใน มนุษย์ จันทรสูช ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบต่างๆที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “ การที่จะทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจดูได้จากเงินเดือน คงมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา ความเข้าใจได้กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆสถานะทางสังคมและมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า”^{๓๖}

เดย์ วิด (Davis) อังใน สิริพร ทองจินดา ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นเกิดจากองค์กรประกอบที่สำคัญ คือ^{๓๗}

^{๓๖} Flippo, Edwin B., **Principle of Personnel Ad ministration**, (New York : Mc Graw-Hill, 1961),

^{๓๗} Davis, Ralph C., **Managerial Psychology**, (The University of Chicago Press, 1964), p 13.

๑. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา

๒. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตน พึงพอใจย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

๓. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์หลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารตลอดจนการจัดระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๔. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานมีใจและขวัญกำลังใจดี

๕. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรจะทำให้ถูกต้องตามลักษณะมีอากาศถ่ายเท มีแสง สว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน

๖. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

ชาวนรณรงค์ จิตรธรรมมา ได้กล่าว ขวัญและกำลังใจดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ หน่วยงานและองค์กร ดังนี้^{๓๘}

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร

๒. สร้างความเชือสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร

๓. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และแบบแผน

๔. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

๕. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น

๖. ทำให้ผู้มาปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ

๗. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

^{๓๘} ชาวนรณรงค์ จิตรธรรมมา, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้น ประทวนฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๕๖.

พรนพ พุกกะพันธ์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและท่าทางของผู้บังคับบัญชาตลอดจนฐานะขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ^{๓๕}

๑. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญที่ดี แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรื่องอำนาจมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

๒. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นรูปแบบของความไม่เหมาะสมกับความถนัดไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจเกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจของเขาด้วยแต่ถ้าการมอบหมายเป็นสิ่งที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุขขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ความพึงพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

๓. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล เป็นอันมากและมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัยเช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนไม่ร้อนอบอ้าวอากาศถ่ายเทได้สะดวกจะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรือมีอารมณ์ขุ่นมัวขวัญของเขาก็จะดีแต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

๔. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้ายสิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีการเบี่ยงเบนกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

๕. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักนโยบายดำเนินงานขององค์การจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะถ้าทุก

^{๓๕} พรนพ พุกกะพันธ์, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๒๑.

คนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์กร แล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๖. สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีขวัญดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังคงคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วไปของแต่ละบุคคล ซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อมาเปรียบเทียบกันแล้วก็แสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่มากน้อยแตกต่างกันอย่างไร

๗. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงานเป็นไปได้อย่างไรไม่มีปัญหาใดๆที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน หมุ่คณะ

๘. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆเกี่ยวกับศาสนาคำคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัยและอื่นๆ

๙. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา ฉะนั้น สัมพันธภาพระหว่างพนักงานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

๑๐. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

๑๑. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม ปัญหาดังกล่าวนี้ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจและทำลายขวัญของเขาด้วย

๑๒. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความคิดของเขา โดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้นตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งดี ส่วนหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตามควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอและเป็นธรรมเนียมเพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งเดียวและเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้างเกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในลักษณะหนึ่ง ประกอบด้วย^{๑๐}

๑. สภาพการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และภายในสถานศึกษา
๒. ความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงเวลาในการทำงาน
๓. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตัวเอง
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
๕. ฐานะและการอบรมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
๖. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
๗. ความสัมพันธ์กับหน้าหรือผู้บริหาร
๘. วิธีการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้บริหาร
๙. ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

สรุปได้ว่าลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญและกำลังใจดีหรือขวัญกำลังใจสูง ตามที่นักวิชาการได้อธิบายไว้ นั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ครูที่มีขวัญกำลังใจดีหรือขวัญและกำลังใจสูงจะมีลักษณะอาการ คือ มีความพึงพอใจในความกระตือรือร้น มีระเบียบวินัย เสียสละ เชื่อมมั่นในตัวผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรต่อไป

๒.๔.๒ องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

วิสา โรจน์รุ่งสัจย์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี ย่อมเป็นองค์กรที่บุคลากรรักองค์กรและยินดีที่จะทำงานให้อย่างเต็มที่ องค์กรจะเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย^{๑๑} ประกอบด้วยประเด็นดังนี้

๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญดีขึ้นนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนจืดจาง ต้องจำใจให้ ไซ คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็น

^{๑๐}ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๓๕.

^{๑๑}วิสา โรจน์รุ่งสัจย์, “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดงานสภาสถาบันราชภัฏ”, วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕.

หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง วิธีที่จะกล่าวต่อไปนี้จะช่วยได้มากคือ

๑) อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนมากเกินไปนัก เมื่อมอบหมายให้ทำแล้วไม่ควรควบคุมจนกระดิกตัวไม่ได้ เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิดทำงานนั้นด้วยตนเอง และตนเองจะกลายเป็นเพียงเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น และมีความรู้สึกว่างานนั้นไม่ใช่ความสำเร็จของตนเองและไม่ได้รับความภาคภูมิใจในผลงานนั้นเลย

๒) เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ปัญหาด้วย และหากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบกระเทือนส่วนรวม ควรต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าที่ดีพึงละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการโดยเด็ดขาด แม้ในบางโอกาสการใช้วิธีการเป็นผู้นำแบบเผด็จการจะช่วยให้งานสำเร็จรวดเร็วกว่าก็ตาม แต่ผลแห่งความสำเร็จนั้นมักไม่จริงยั่งยืน ความสำเร็จของงานในลักษณะเช่นนี้ นอกจากเป็นงานที่ได้ผลงานไม่ทรงคุณค่าในทางบริหารแล้ว ยังเป็นงานที่ไม่ก่อประโยชน์อนุคุณแก่ขวัญและน้ำใจของผู้ร่วมงานด้วย

๓) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี จะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่วางตัวเป็นนาย กล่าวคือให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ มิใช่มุ่งแต่จะให้ผลิตผลงานออกมาโดยไม่คำนึงถึงสภาพการทำงานที่เป็นปฏิกิริยาต่อการทำงานแต่อย่างใด ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชา คือ คนไม่ใช่เครื่องจักรที่จะต้องทนต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

๔) เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปทำแล้ว ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาก็คือให้คำปรึกษาหารือแก้ปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและไม่ควรแย่งงานนั้นมา

๕) ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา การทำงานอย่างโลเล ขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยรวนเร ขาดความมั่นใจตามไปด้วย และเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานขององค์กรนั้น

๖) ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ ระหว่างองค์กรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหมายความว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์กร และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และจะต้องผสมผสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรได้เสมอ

สรุป หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหรือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ไขปัญหาด้วย

๒. ด้านความมั่นคงและโอกาส

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรมดูงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าคนเรามีความต้องการที่จะก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม ไม่เพียงแต่ต้องการเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่านั้น โดยจะต้องมีการคำนึงถึงโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน^{๔๒}

สรุป มีความรู้สึกดีต่ออาชีพที่มีความมั่นคงและมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในระดับสูงขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป

๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้น มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้^{๔๓}

- ๑) เปิดฉากทักทายติดต่อก่อน ลดทิวลงเสียบ้าง รู้จักทักทายคนอื่นก่อนเสียบ้าง
- ๒) มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๓) ไม่นินทาเพื่อนร่วมงานแม้ว่าจะเป็นที่ถูกใจคู่สนทนา
- ๔) ไม่ชักทอดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน
- ๕) ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาสอันควร
- ๖) ให้ความช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
- ๗) ให้เพื่อนร่วมงานรับทราบเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง
- ๘) หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อนร่วมงาน
- ๙) ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายกับเพื่อนร่วมงาน
- ๑๐) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน
- ๑๑) พบปะสังสรรค์บ้างตามโอกาส

^{๔๒} อ่างแล้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๑.

^{๔๓} อ่างแล้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔.

- ๑๒) ช่วยเหลือและเป็นที่พึ่งแก่เพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน
- ๑๓) ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- ๑๔) เก็บความลับของเพื่อนร่วมงาน และรักษาสำจะ
- ๑๕) ให้คำแนะนำในทางที่ดี

สรุป มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืองานของเพื่อนด้วยความเต็มใจมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำแนะนำในทางที่ดี

๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ

หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ^{๔๔}

คนทำงาน ก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคน โดยตรง เรามักได้ยินเสมอว่า คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมนัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะคนงานต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนกันระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมโทรมลงได้

การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่ามูลค่าที่ได้รับจริง บางคนไม่พอใจค่าจ้างของตนเพราะคิดว่าคนอื่นมีคุณสมบัติธรรมดาได้รับค่าจ้างมากกว่าที่ควร พวกเขาคิดว่าตนเองได้รับค่าจ้างน้อยกว่าที่ควรจะได้ ดังนั้น คนที่คิดว่าตนได้รับค่าจ้างสูงกว่าคนอื่นย่อมจะรู้สึกพอใจ

คนที่ผลการทำงานดีจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าคนที่มีการทำงานไม่ดี ระบบค่าจ้างแบบนี้ดูดีในแง่ทฤษฎี แต่สำหรับการปฏิบัติจริงนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การศึกษามีอิทธิพลต่างๆ ที่มีต่อค่าจ้างในระบบการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน พวกเขาพบเกิดความไม่พอใจในกลุ่มผู้จัดการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่คิดว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจขึ้นค่าจ้าง พนักงานในแผนกหนึ่งอาจจะได้รับค่าจ้างเพิ่มตามพฤติกรรมการทำงาน โดยไม่เกี่ยวกับแผนกอื่น หัวหน้าที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นก็จะพยายามให้ลูกน้องได้ค่าจ้างมากด้วย ซึ่งตรงกันข้ามกับหัวหน้างานที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มน้อยกว่า ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมีส่วนสัมพันธ์กับระดับความเชื่อมั่นของหัวหน้าที่มีต่อความสามารถของลูกน้องและการให้สนับสนุน ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการที่ไม่ค่อยเก่งจะอยากได้รับการยกย่องและการตอบรับในทางดี จึงพยายามให้ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากกลัวว่าถ้าลูกน้องไม่ได้รับเงินเดือนที่น่าพอใจ พวกเขาอาจจะไม่ให้การสนับสนุน หรือลดผลิตผลเพื่อให้ผู้จัดการดูไม่ดี

^{๔๔} อ่างแล้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๗.

การที่จะให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่ง คือการให้ สวัสดิการหรือประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆแก่คนทำงาน ซึ่งหมายความว่าให้ประโยชน์นอกเหนือจากรายได้ เงินเดือนค่าจ้าง ธรรมดาเช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุดพิเศษ เป็นต้น การให้สวัสดิการจะช่วยให้คนมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการ ความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาจะหันเข้าพึ่งก็คือ คนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุดของเขา น่าจะเป็นผู้ที่ให้ความ ช่วยเหลือได้ดีที่สุด องค์กรจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลใน องค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและขณะเดียวกันก็ทำให้รู้สึกภักดีต่องานที่เขาทำอยู่ซึ่งจะช่วย เสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับคนงานอีกทางหนึ่ง คนงานจะมีขวัญที่ดีขึ้น เมื่อความ ต้องการของเขาได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่เขาสังกัดอย่างเหมาะสม

สรุป ผู้ปฏิบัติงานมีรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพจึงจะเกิดความพึงพอใจในการ ทำงานและถ้ามีสวัสดิการนอกเหนือจากรายได้ของเงินเดือนอาจเป็นด้านที่พักอาศัย มีวันหยุดพิเศษ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น

๕. ด้านสภาพปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน(Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจน ครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยจูงใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพิ่มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน ถ้าสภาพการปฏิบัติงานไม่ ดีหรือไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยและไม่ช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมไม่ เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ นอกจากอาจจะเกิดอุบัติเหตุต่างๆได้ง่ายแล้ว ยังอาจสร้างความเบื่อ หน่ายและท้อถอยในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การลาออกหรือโยกย้าย ไปปฏิบัติงานที่อื่นได้ ซึ่งปัญหา นี้ต้องตกเป็นภาระและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ในการที่จะต้องหาผู้มาปฏิบัติทดแทน คนเก่า สภาพการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย^{๔๕}

๑) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลก ของงาน โอกาสในการได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่ที่ รับผิดชอบการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็น งานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดขวัญและกำลังใจในการ ทำงานและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน

^{๔๕} อ่างแล้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๕.

๒) ทักษะในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องใช้ความชำนาญและความสามารถหลายอย่าง ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล

๓) ขนาดของหน่วยงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะดีกว่าในหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กมีผลให้บุคลากรมีโอกาสรู้จักกันอย่างทั่วถึง มีความคุ้นเคยกัน มีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน

๔) โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งก่อให้เกิดการควบคุมการปฏิบัติงานได้ง่าย

๕) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสารภายในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน การเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุป สิ่งที่เอื้ออำนวยและช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์และความสะดวกสบายในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน

๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

สุขภาพ หมายถึง สภาวะของร่างกายที่มีความสมบูรณ์ แข็งแรง เจริญเติบโตอย่างปกติ ระบบต่างๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติและมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีความต้านทานโรคได้ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพ^{๔๖}

สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะของจิตใจที่มีความสดชื่น แจ่มใส สามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเป็นปกติสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีและปราศจากความขัดแย้งหรือความสับสนภายในจิตใจ สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกชีวิต การที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติ คือ การทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์จิตใจมีความสุข ความพอใจ ความสมหวัง ที่ตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี จะปฏิบัติหน้าที่ประจำวันไม่ว่าเป็นการเรียนหรือการทำงาน เป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ การที่เราารู้สึกว่า ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเรามีความปกติและ

^{๔๖} อ่างแล้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๑.

สมบูรณ์ดี เราก็จะมีความสุขในทางตรงข้าม ถ้าสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเราผิดปกติหรือไม่สมบูรณ์ เราก็จะมีความสุข การรู้จักบำรุงรักษา และส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตของทุกคน ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า การรู้จักดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะช่วยให้ชีวิตอยู่ได้ด้วยมีความสุข สมบูรณ์ และมีสุขภาพที่ดี

๑. ลักษณะของผู้มีภาวะสุขภาพกายที่ดี

- ๑) สภาพร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง
- ๒) อวัยวะต่างๆทั้งภายในและภายนอกร่างกายสามารถทำงานได้ตามปกติ
- ๓) ร่างกายไม่ทุพพลภาพ
- ๔) ความเจริญทางด้านร่างกายเป็นไปตามปกติ
- ๕) ร่างกายได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

๒. ลักษณะของผู้มีภาวะสุขภาพจิตที่ดี

- ๑) มีอารมณ์มั่นคง และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
- ๒) มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ย่อท้อเหนื่อยหน่ายหรือหมดหวังในชีวิต
- ๓) มีความสดชื่น เบิกบาน แจ่มใส ไม่เครียด ไม่มีความวิตกกังวลใจจนเกินไป มีอารมณ์ขันบ้างตามสมควร
- ๔) มีความรู้สึกต่อผู้อื่นในแง่ดี มองโลกในแง่ดี
- ๕) รู้จักตนเองดีและมีความเข้าใจผู้อื่นดีเสมอ
- ๖) มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล
- ๗) สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี
- ๘) กล้าเผชิญกับปัญหา และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง
- ๙) มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม เมื่อมีความสะเทือนใจ
- ๑๐) สามารถแสดงความยินดีต่อผู้อื่นอย่างจริงใจเมื่อประสบความสุข ความสมหวัง หรือความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กรเกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนผลที่ตามมาคือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

จรรยาพร บุญน้อม ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา” ผลการวิจัยพบว่า^๓

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถานบันราชภัฏสวนสุนันทามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามความขวัญกำลังใจในระดับน้อย ส่วนในด้านสถานภาพการยอมรับด้านระบบการวัดผลและประเมินผลสำเร็จ ด้านนโยบายการบริหารงานพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

จิรพิศ สุวรรณวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า^๔

ครูส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันสูงสุด รองลงมาคือด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานมีเพียงเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆที่พบว่า ครูมีระดับขวัญในระดับปานกลาง การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามข้อมูลบุคคลมีเพียงข้อมูลด้านเพศเท่านั้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ประเสริฐ สุขอด และ ดร. สุริยะ เจริมประชากร ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นหลายด้าน” ผลการวิจัยพบว่า^๕

^๓จรรยาพร บุญน้อม, “เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖.

^๔จิรพิศ สุวรรณวงศ์, “ เรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ๒๕๕๑), หน้า ๓๒.

^๕ประเสริฐ สุขอด, ดร. สุริยะ เจริมประชากร, “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๔.

มีความคิดเห็นในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกในหน่วยงานเป็นอันดับที่ ๑ ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จเป็นอันดับที่ ๒ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นอันดับที่ ๓ และลำดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ

ถาวร ศรีแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า^{๕๐}

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติและด้านความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพอเพียงของรายได้และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

วิสา โรจน์รุ่งสัจย์ ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ” ผลการวิจัยพบว่า^{๕๑}

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏทางสถิติในระหว่าง เพศชายและหญิง และกลุ่มที่สถานภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วรรณภา กลับลอง ได้วิจัยเรื่อง “ระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อหาแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยออกแบบสอบถามในการวิจัย ภาคใต้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg” ผลการวิจัยพบว่า^{๕๒}

ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก ๗ ด้าน คือ

^{๕๐} ถาวร ศรีแก้ว, “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๕), หน้า ๔๖.

^{๕๑} วิสา โรจน์รุ่งสัจย์, “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ”, วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^{๕๒} วรรณภา กลับลอง, “ขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔.

ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำหาย ยกเว้น ด้านเงินฐานะและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า แนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สำคัญ ๓ อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาและด้านนโยบายการบริหาร

ถ้วนโรธนา โต้ะนิแตะ ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่า^{๕๓}

๑. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

๒. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้าน ภูมิสำเนา วุฒิทางการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่ค้นพบ คือ ปัญหาทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และปัญหาทางด้านสวัสดิการ

บุญสืบ มะปรางหวาน ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า^{๕๔}

กำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลนบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงสุดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย ๓ ระดับ

^{๕๓}ถ้วน โรธนา โต้ะนิแตะ, “ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา”, *วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๕๐), หน้า ๗๒.

^{๕๔}บุญสืบ มะปรางหวาน, “ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลนบุรี”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา* (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ๔๖.

คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานและ ด้านความมั่นคงปลอดภัย

บดินทร์ สามหมอ ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ^{๕๕}

ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต ๒ มีขวัญกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๗ ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสถานภาพการดำรงชีวิต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

สุวณี ติรณะ ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม” ผลวิจัยพบว่า ^{๕๖}

๑. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกแยกพิจารณาในรายละเอียดประกอบพบว่า อยู่ในระดับสูง ๓ ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับ

๒. การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

๑) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ

๒) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ และในรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

^{๕๕} บดินทร์ สามหมอ, “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๑), หน้า ๕๑.

^{๕๖} สุวณี ติรณะ, “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

๓) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ และรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน และด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

๔) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

๕) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ศักดิ์ชัย ชาติพินิจได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๓” ผลการศึกษาพบว่า^{๕๗}

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๓ ในภาพรวมทั้ง ๘ ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์ตามรายการ พบว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิที่ต้องการอยู่ระดับสูง ส่วนเงินเดือนที่ได้รับนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน และความพอใจกับการจ่ายเงินพิเศษ ซึ่งจ่ายตามการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ มีทั้งความพึงพอใจในระดับมากและระดับปานกลาง บุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันส่วนใหญ่จะมีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านเพศ ขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติภารกิจบรรลุดุลประสงค์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญมากในการทำงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลประสิทธิภาพของหน่วยงานและการพัฒนาขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุดุลประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด

^{๕๗} ศักดิ์ชัย ชาติพินิจ, “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๓”, การศึกษาอิสระ ศศ.ม การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕), หน้า ๔๕.

ทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg's Two – Factor Theory ๑๐ ด้าน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและปลอดภัย ความสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและความเจริญเติบโตและการพัฒนาเพื่อเป็นแบบสอบถามวัดระดับขวัญและกำลังใจของครูครั้งนี้

๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

ฟินเกอร์ (Finger) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครู” ผลการวิจัยพบว่า^{๕๘}

ครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับสูง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บอดี (Boyd) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่และสิ่งๆที่ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ” ผลการวิจัยพบว่า^{๕๙}

สถานะทางสังคมศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู นอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือ ระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครู ความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่สื่อแสดงถึงการติดต่อระหว่างครูกับผู้เรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

^{๕๘} Finger, S.C., **Leadership Style of the Quasi administrators And Teacher Job Satisfaction**, Dissertation Abstracts International, June 1985, 3494-A.

^{๕๙} Boyd, William Allen 1994, “**Teacher Morale and sense of Efficacy as Psycho-Social Variables : Prestige**”, Dissertation Abstracts International, September 1994, 3274-A.

เวลคอก (Wilcox) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและโอไฮโอจำนวน ๒๘๕ คน จาก ๒๕ โรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า^{๖๐}

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำหลายๆจะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจและกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้นจากตัวอย่างงานวิจัยต่างประเทศ

บีเมอร์ (Beamer) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์” ผลการวิจัยพบว่า^{๖๑}

สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็ง คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครู และครูใหญ่ การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับในความสำเร็จการเอาใจใส่อย่างเพื่อน และความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย การประชุมของคณะครูใช้เวลายืดเยื้อและขาดโครงการ ไม่สนับสนุนครูในปัญหาด้านระเบียบวิจัย การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

นาเพีย (Napier) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า^{๖๒}

ขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจ และความซาบซึ้งซึ่งกันและกันของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหาร ความช่วยเหลือที่ครูได้รับการพิจารณาปัญหาด้านวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลมาถึงตัวครู ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆ ความเพียงพอในอุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอน

^{๖๐} Wilcox, H. Douglas, “The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle’s Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale”, Dissertation Abstracts International, (March 1993), ๓๐๗๕-A.

^{๖๑} Beamer, John Leo, “The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher Morale in The Public Elementary Schools of Charles Country, Maryland”, Dissertation Abstracts International, 1981.

^{๖๒} Napier, Thomas Gayle, “Teacher Morale,” Dissertation abstracts International, 1966.

ที่เหมาะสม ความยุติธรรม และการมอบหมายงานพิเศษให้เท่าเทียมกัน การฝึกวิชาชีพแก่ครูประจำการ ความมั่นคงใน อาชีพ นโยบายการให้ออกจากงาน ความยุติธรรมในการแจกจ่ายชั่วโมงสอนและเงินเดือนที่เท่าเทียมกันกับบุคคลอาชีพอื่นที่ใช้เวลาศึกษามาเท่ากัน

กรีน (Green) ได้ทำการศึกษาพบว่า^{๖๓} การเป็นผู้นำของครูส่วนใหญ่เป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญ ขวัญของครูขึ้นอยู่กับ เพศ ประสบการณ์ในการสอนการจูงใจ ความมั่นคงในตนเอง และความไวต่อการวิพากษ์วิจารณ์ นอกจากนี้ยังศึกษาพบอีกว่า ครูมีขวัญสูง ได้แก่ ครูสตรี และครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ ๖ ปีขึ้นไป ในทำนองเดียวกัน

เลวิด (Lewis) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับขวัญครู โรงเรียนมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา พบว่า การที่ครูขวัญสูงเกิดจากความสามารถของผู้นำ ขวัญของครูสูงขึ้นเมื่อครูใหญ่ใช้วิธีการบริหารแบบประชาธิปไตย สนับสนุนครูให้ตัดสินใจปฏิบัติงาน และการไม่ลังเลในการวินิจฉัยสั่งการ^{๖๔} ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของ Summer

ซัมเมอร์ (Summer) ซึ่งได้ทำการวิจัย “เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า^{๖๕}

ครูใหญ่เป็นผู้กำหนดขวัญมากที่สุด ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างครู และผู้บริหาร งานในลักษณะอำนาจการบริหารมาจากครูใหญ่เป็นส่วนใหญ่แล้ว

เออวิน (Irwin) พบว่า ครูในโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะมีขวัญต่ำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และครูมีความเชื่อมั่นหรือศรัทธาต่อครูใหญ่น้อย แต่โรงเรียนที่ครูมีส่วนในการตัดสินใจในการบริหารงาน จะมีแนวโน้มว่าครูส่วนใหญ่จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง^{๖๖}

^{๖๓} Green, James Eddie, “**The Relationship Between Dogmatism of Principles and Teacher Morale in Twelve Selected Schools in Michigan**”, Dissertation Abstracts International, 1967.

^{๖๔} Lewis, Joseph Welborn, “**A Study to Determine the Relation of Administrative Practices and Teacher Morale in the Post Secondary Vocational Technical Program of Mississippi**”, Dissertation abstracts International, 1974.

^{๖๕} Newman, William H. and Charles E. Summer, **The Process of Management**, ZNew Jersey : Prentice-Hall, 1961.

^{๖๖} Irwin, Wayne, “**Bureaucracy and Teacher Orientation : A Study of Organization, Morale, Motivation and Loyalty**”, Dissertation abstracts International, 1976.

เคมเมอร์ (Kemper) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนของชาวอเมริกาเชื้อสายเม็กซิกัน ปรากฏว่ามีอยู่ ๓ กรณี ที่พึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้ สิ่งที่น่าสนใจ คือการยอมรับนับถือความสำเร็จ ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครู ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครอง ส่วนปัจจัย ๓ กรณีที่พบคือ ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายของท้องถิ่นและการบริหารการยอมรับนับถือ และสภาพการปฏิบัติงานในเรื่องการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนั้นพบว่า มีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจก้ำกึ่งกัน^{๖๗}

คูก (Cook) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญของโรงเรียนรัฐบาล” ผลการวิจัยพบว่า^{๖๘}

ครูที่มีอายุ ๔๖ ปีขึ้นไป มีขวัญสูงสุด ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่า ครูเพศชาย ครูที่ไม่ใช่ชนผิวขาวสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูไม่ปรากฏความแตกต่างกันระหว่างขวัญกับสภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอน และระดับการศึกษาของครู

เอวิน (Evans) ได้ศึกษาผลกระทบของกลุ่มผู้บริหารต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา Rockville Country^{๖๙} ในรายงานพิสูจน์ถึงผลกระทบของการบริหารงานของโรงเรียนต่อขวัญและกำลังใจของครูโดยเน้นไปที่กลยุทธ์การบริหารงานแบบใหม่ในอังกฤษและเวลส์ซึ่งผลวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองของ “การจัดการ” แทนที่จะเป็น “ผู้จัดการ” และพบว่าลักษณะและคุณภาพของการจัดการ โรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู

^{๖๗} Kemper, Lawrence Berttett, “Morale of Elementary School Principals in Mexican Proverty Schools”, Dissertation Abstracts International, 1975.

^{๖๘} Cook, Reese Clara, “North Carolina Public School Teacher Morale During 1978 –1979”, Dissertation abstracts International, 1981.

^{๖๙} Evans, L, **The Effects of Senior Management Teams on Teacher Morale and Job Satisfaction : a case study of Rockville County Primary School**, Educational Managemant and Administration, 1998.

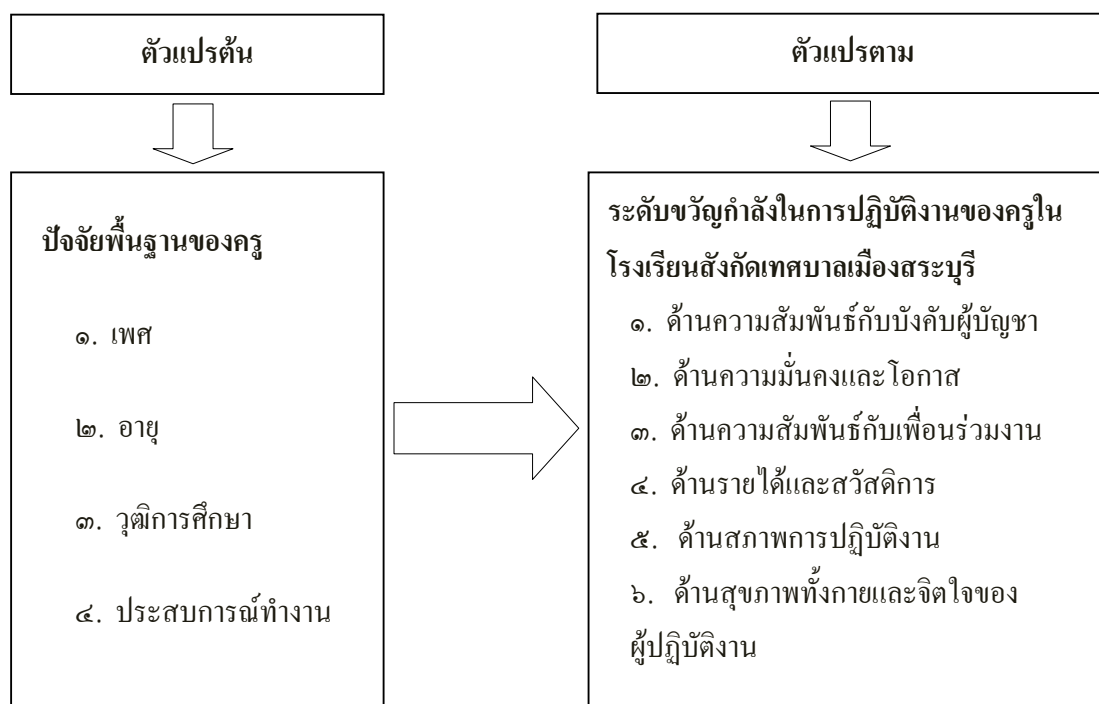
วีแควมและเฟรเนล (Weakliem and Frenkel) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจกับผลการปฏิบัติงานในที่ทำงาน การศึกษาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจากการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า^{๓๐} ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลกับผลผลิตในลักษณะใกล้เคียงเส้นตรง ผลกระทบของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตจากการทำงานจะแสดงออกชัดเจนเมื่อการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้น ขวัญและกำลังใจมีความเกี่ยวเนื่องกับความพยายามในการทำงานที่มากขึ้นและความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานและผลผลิตจากการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับที่แข็งแกร่งขึ้นเมื่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ดังนั้นกล่าวได้ว่า อิทธิพลของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง

สรุปจากผลการวิจัยต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรเรื่องอายุราชการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุราชการ และประสบการณ์มาก โดยส่วนรวมขวัญสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ และประสบการณ์น้อย ตัวแปรด้านเงินเดือน มีทั้งที่ทำให้ระดับขวัญไม่แตกต่างกัน และระดับขวัญแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานส่งผลต่อขวัญในระดับสูง ปัจจัยด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

^{๓๐} Weakliem, D. and Frenkel, S. *Morale and Workplace Performance. Work and Occupations*, August, 2006.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิด ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี โดยกำหนดไว้ ๖ ด้าน ตามแผนภาพที่ ๒.๒



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ครูที่สังกัดในโรงเรียนเทศบาลเมืองสระบุรีจำนวน ๑๐ โรงเรียน ซึ่งมีจำนวน ๒๓๓ คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ krejcie และ morgan^๑ ใช้แบบเจาะจงและการสุ่มอย่างง่ายตามส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ จำนวน ๑๕๐ ซึ่งมีรายละเอียด ตามตารางที่ ๓.๑ ดังนี้

^๑Krejcie, R.V. and D.W. Morgan, **Determining Sample Size for Research Activities**. N.p., 1970.

ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
โรงเรียนเทศบาล ๑	๓๓	๒๓
โรงเรียนเทศบาล ๒	๓๕	๒๖
โรงเรียนเทศบาล ๓	๒๒	๑๔
โรงเรียนเทศบาล ๔	๓๐	๑๕
โรงเรียนเทศบาล ๕	๑๒	๘
โรงเรียนเทศบาล ๖	๑๕	๑๒
โรงเรียนเทศบาล ๗	๒๔	๑๖
โรงเรียนเทศบาล ๘	๑๐	๖
โรงเรียนเทศบาล ๙	๑๘	๑๑
โรงเรียนเทศบาล ๑๐	๒๓	๑๕
รวม	๒๓๓	๑๕๐

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

๑. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

๓. สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๔. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๕. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงที่ ๐.๐๖-๑.๐๐

๖. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง ทั้งฉบับเท่ากับ 0.๘๘๒

๗. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล ความคิดเห็นของครูที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีจำนวน ๑๕๐ ชุด

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษา 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถาม ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามจำนวน ๑๕๐ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างไปแต่ละโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์

๒. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ทั้งหมดโดยอยู่สภาพที่สมบูรณ์ จำนวน ๑๕๐ ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบบรรยายผล

ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ความคิดของเบสท์ (Best)

๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๕	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๕	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๕	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๕	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ใช้สถิติทดสอบมาตรฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อ
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์
เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญแล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

๔.๓ การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำแนกตามรายด้าน

๔.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ			
๑)	ชาย	๒๐	๑๓.๓๓
๒)	หญิง	๑๓๐	๘๖.๖๗
	รวม	๑๕๐	๑๐๐
๒. อายุ			
๑)	ไม่เกิน ๓๐ ปี	๕	๓.๓๓
๒)	๓๑ - ๓๕ ปี	๖๘	๔๕.๓๓
๓)	๔๐ - ๔๕ ปี	๖๓	๔๒.๐๐
๔)	๕๐ ปีขึ้นไป	๑๔	๙.๓๓
	รวม	๑๕๐	๑๐๐
๓. วุฒิการศึกษา			
๑)	ปริญญาตรี	๑๔๖	๙๗.๓๓
๒)	ปริญญาโท	๔	๒.๖๗
	รวม	๑๕๐	๑๐๐
๔. ประสบการณ์ทำงาน			
๑)	๑ - ๕ ปี	๕	๖.๐๐
๒)	๖ - ๑๐ ปี	๓๕	๒๖.๐๐
๓)	๑๑ - ๑๕ ปี	๔๔	๒๙.๓๓
๔)	๑๖ - ๒๐ ปี	๔๗	๓๑.๓๓
๕)	๒๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๗.๓๓
	รวม	๑๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ เป็นเพศชาย จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓และครูส่วนใหญ่อายุตั้งแต่ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๓ ตั้งแต่อายุ ๔๐-๔๕ ปี จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๐ อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๓ อายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓ ตามลำดับ และครูส่วนใหญ่มี วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๔๖

คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๓ ระดับปริญญาโท จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗ และครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ ๑๖ – ๒๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๓ ตั้งแต่ ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๓ ตั้งแต่ ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๐ ตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๓ ตั้งแต่ ๑ – ๕ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๐ ตามลำดับ

๔.๒ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๕

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในภาพรวม (n = ๑๕๐)

ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๔.๗๕	๐.๔๒	มากที่สุด
๒. ด้านความมั่นคงและโอกาส	๔.๘๑	๐.๔๓	มากที่สุด
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๕๕	๐.๖๐	มากที่สุด
๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ	๔.๗๕	๐.๕๑	มากที่สุด
๕. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	๔.๔๕	๐.๕๕	มาก
๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	๔.๖๑	๐.๕๗	มากที่สุด
รวม	๔.๖๗	๐.๔๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ครูมีความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า เรียงลำดับได้ คือ ด้านความมั่นคงและ

โอกาส ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และข้อที่ครูมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.45$)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n = ๑๕๐)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	๔.๗๕	๐.๔๖	มากที่สุด
๒. ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	๔.๗๗	๐.๔๕	มากที่สุด
๓. ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	๔.๗๕	๐.๔๕	มากที่สุด
๔. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการ	๔.๘๑	๐.๔๑	มากที่สุด
๕. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งมอบงานอย่างชัดเจน	๔.๘๐	๐.๔๒	มากที่สุด
๖. ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน	๔.๗๘	๐.๔๖	มากที่สุด
๗. ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	๔.๘๓	๐.๓๘	มากที่สุด
๘. ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม	๔.๗๗	๐.๕๑	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๗๕	๐.๔๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.83$) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ($\bar{X}=4.81$) ผู้บังคับบัญชามีการสั่งมอบงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.80$)

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=๔.๗๕$) ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=๔.๗๕$) ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน ($\bar{X}=๔.๗๘$) ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X}=๔.๗๗$) ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ($\bar{X}=๔.๗๗$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส (n = ๑๕๐)

ด้านความมั่นคงและโอกาส	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่	๔.๘๑	๐.๔๕	มากที่สุด
๒. หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความมั่นคง	๔.๘๑	๐.๔๔	มากที่สุด
๓. ท่านมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ	๔.๘๑	๐.๔๕	มากที่สุด
๔. ถ้าได้รับอันตรายท่านจะได้รับการช่วยเหลืออย่างดี	๔.๗๗	๐.๕๕	มากที่สุด
๕. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน	๔.๘๒	๐.๔๓	มากที่สุด
๖. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานในหน้าที่	๔.๗๕	๐.๔๗	มากที่สุด
๗. ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	๔.๘๑	๐.๔๗	มากที่สุด
๘. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ	๔.๘๑	๐.๔๕	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๘๑	๐.๔๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาสโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๘๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๘๒$) รู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคน

ทั่วไป ($\bar{X}=๔.๘๑$) รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่ ($\bar{X}=๔.๘๑$) มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ($\bar{X}=๔.๘๑$) มีโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=๔.๘๑$) หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความมั่นคง ($\bar{X}=๔.๘๑$) รู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานในหน้าที่ ($\bar{X}=๔.๗๕$) ถ้าได้รับอันตรายท่านจะได้รับการช่วยเหลืออย่างดี ($\bar{X}=๔.๗๗$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n = ๑๕๐)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูและนักเรียนเป็นอย่างดี	๔.๕๕	๐.๖๐	มากที่สุด
๒. ในฝ่ายงานของท่านทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๕๗	๐.๕๕	มากที่สุด
๓. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่	๔.๕๒	๐.๖๓	มากที่สุด
๔. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๔.๕๗	๐.๖๔	มากที่สุด
๕. ท่านพอใจกับอธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน	๔.๕๕	๐.๖๘	มากที่สุด
๖. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานด้านการงาน	๔.๖๖	๐.๖๔	มากที่สุด
๗. ท่านมีเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	๔.๖๔	๐.๖๓	มากที่สุด
๘. ทุกคนในสถานศึกษามีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ	๔.๖๒	๐.๖๖	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๕๕	๐.๖๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๕๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ได้รับความไว้วางใจจาก

เพื่อนร่วมงานด้านการงาน ($\bar{X}=4.66$) มีเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=4.64$) ทุกคนในสถานศึกษามีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ ($\bar{X}=4.62$) ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูและนักเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.55$) ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=4.53$) ฝ่ายงานทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.52$) สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่ ($\bar{X}=4.52$) พอใจกับอธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.55$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ (n = ๑๕๐)

ด้านรายได้และสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษา	4.77	0.42	มากที่สุด
๒. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	4.77	0.42	มากที่สุด
๓. ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน	4.77	0.42	มากที่สุด
๔. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนตามภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย	4.78	0.46	มากที่สุด
๕. ท่านได้ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน	4.77	0.46	มากที่สุด
๖. เมื่อท่านเดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้	4.76	0.53	มากที่สุด
๗. หน่วยงานของท่านได้จัดบ้านพักอาศัยให้อย่างทั่วถึง	4.65	0.72	มากที่สุด
๘. ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเกี่ยวกับเงินสวัสดิการต่างๆ	4.71	0.63	มากที่สุด
ภาพรวม	4.75	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ รู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนตามภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.78$) ได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน

($\bar{X}=๔.๗๗$) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X}=๔.๗๗$) ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษา ($\bar{X}=๔.๗๗$) ได้ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X}=๔.๗๗$) เมื่อเดือนร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ ($\bar{X}=๔.๗๖$) ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเกี่ยวกับเงินสวัสดิการต่างๆ ($\bar{X}=๔.๗๑$) หน่วยงานได้จัดบ้านพักอาศัยให้อย่างทั่วถึง ($\bar{X}=๔.๖๕$)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (n = ๑๕๐)

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่	๔.๔๕	๐.๖๒	มาก
๒. ที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการทำงานของท่าน	๔.๖๑	๐.๖๑	มากที่สุด
๓. บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของท่านเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง	๔.๕๗	๐.๖๕	มากที่สุด
๔. ปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน	๔.๔๔	๐.๖๒	มาก
๕. วัสดุครุภัณฑ์ในสถานศึกษาของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	๔.๓๗	๐.๖๘	มาก
๖. อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของท่านมีเพียงพอ	๔.๓๘	๐.๖๗	มาก
๗. จำนวนครูในสถานศึกษาของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน	๔.๔๓	๐.๖๔	มาก
๘. สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม	๔.๔๕	๐.๖๓	มาก
ภาพรวม	๔.๔๕	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๔๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุดสองข้อเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการทำงานของท่าน ($\bar{X}=๔.๖๑$) และบรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของ

ท่านเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง ($\bar{X}=๔.๕๗$) และข้อที่ครูมีความคิดเห็นในระดับมากคือ สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=๔.๔๕$) สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่($\bar{X}=๔.๔๕$) ปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ($\bar{X}=๔.๔๔$) จำนวนครูในสถานศึกษาของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X}=๔.๔๓$) อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของท่านมีเพียงพอ ($\bar{X}=๔.๓๘$) และวัสดุครุภัณฑ์ในสถานศึกษาของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๓๗$)

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน (n = ๑๕๐)

ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ	๔.๗๑	๐.๕๕	มากที่สุด
๒. ท่านมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา	๔.๗๑	๐.๕๖	มากที่สุด
๓. ท่านมีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๖๑	๐.๖๐	มากที่สุด
๔. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำยากก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ	๔.๕๗	๐.๖๔	มากที่สุด
๕. ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	๔.๕๘	๐.๖๔	มากที่สุด
๖. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข	๔.๕๖	๐.๖๓	มากที่สุด
๗. เพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นสภาพสังคมที่ดี	๔.๕๕	๐.๖๔	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๖๑	๐.๕๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๖๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุดสองข้อเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ มีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X}=๔.๗๑$) ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ ($\bar{X}=๔.๗๑$) มีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=๔.๖๑$) ได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}=๔.๕๘$) บรรยากาศและ

สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X}=4.56$) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ ($\bar{X}=4.57$) เพื่อร่วมงานในการทำงานเป็นสภาพสังคมที่ดี ($\bar{X}=4.55$)

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่

ตารางที่ ๔.๕ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ

ด้าน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านความสัมพันธ์กับ						
ผู้บังคับบัญชา	4.55	0.366	4.38	0.430	0.664	0.505
ด้านความมั่นคงและ						
๒. โอกาส	4.36	0.511	4.51	0.415	0.553	0.581
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน						
ร่วมงาน	4.55	0.352	4.55	0.565	0.070	0.944
๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.36	0.530	4.35	0.504	0.036	0.872
๕. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.45	0.307	4.45	0.565	0.031	0.876
๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและ						
จิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	4.64	0.614	4.61	0.563	0.15	0.857
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	4.65	0.525	4.67	0.445	0.07	0.877

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ มีรายละเอียดดังนี้ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพศชายโดยภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๖๘$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๕ ด้าน และมีความคิดเห็นในระดับมาก ๑ ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๔.๔๘ - ๔.๘๕ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=๔.๘๕$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๔๘$)

ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพศหญิงโดยภาพรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๖๗$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๕ ด้าน และมีความคิดเห็นในระดับมาก ๑ ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๔.๘๑ - ๔.๔๕ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมั่นคงและโอกาส ($\bar{X}=๔.๘๑$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๔๕$)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ โดยวิเคราะห์ t - test พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	P
๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๕	๓	๐.๒๘	๑.๖๔	๐.๑๕
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๖๑	๑๔๖	๐.๑๘		
	รวม	๒๖.๔๖	๑๔๙			
๒. ด้านความมั่นคงและโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๗	๓	๐.๑๒	๐.๖๖	๐.๕๘
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๑๕	๑๔๖	๐.๑๕		
	รวม	๒๗.๕๒	๑๔๙			

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	P
๓ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๕	๓	๐.๒๘	๐.๖๔	๐.๑๕
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๖๑	๑๔๖	๐.๑๘		
	รวม	๒๖.๔๖	๑๔๙			
๔ ด้านรายได้และ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๗	๓	๐.๑๓	๐.๔๘	๐.๗๐
	ภายในกลุ่ม	๓๗.๗๐	๑๔๖	๐.๒๖		
	รวม	๓๘.๐๗	๑๔๙			
๕. ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๑	๓	๐.๑๔	๐.๓๕	๐.๗๖
	ภายในกลุ่ม	๕๐.๗๕	๑๔๖	๐.๓๕		
	รวม	๕๑.๑๕	๑๔๙			
๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและ จิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๕	๓	๐.๒๘	๐.๘๘	๐.๔๕
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๑๔	๑๔๖	๐.๓๒		
	รวม	๔๗.๙๙	๑๔๙			
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๑	๓	๐.๐๗	๐.๓๓	๐.๘๐
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๐๒	๑๔๖	๐.๒๑		
	รวม	๓๑.๒๓	๑๔๙			

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๘)	๓๑ – ๓๕ ปี (๔.๗๑)	๔๐ – ๔๕ ปี (๔.๖๓)	๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๕)
ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๘)	-	๐.๐๓	๐.๐๕	๐.๐๑
๓๑ – ๓๕ ปี (๔.๗๑)	-	-	๐.๐๘*	๐.๐๒
๔๐ – ๔๕ ปี (๔.๖๓)	-	-	-	๐.๐๖
๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๕)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ พบว่าครูที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีอายุระหว่าง ๓๑-๓๕ ปี แตกต่างกับครูที่มีอายุ ๔๐-๔๕ ปี

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๓)	๓๑ – ๓๕ ปี (๔.๘๖)	๔๐ – ๔๕ ปี (๔.๗๗)	๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๓)
ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๓)	-	๐.๒๓	๐.๑๔	๐.๐๐
๓๑ – ๓๕ ปี (๔.๘๖)	-	-	๐.๐๕	๐.๒๓*
๔๐ – ๔๕ ปี (๔.๗๗)	-	-	-	๐.๑๔
๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๓)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี แตกต่างกับครูที่มีอายุ ๕๐ ขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๓)	๓๑ - ๓๕ ปี (๔.๘๕)	๔๐ - ๔๕ ปี (๔.๗๗)	๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๘๔)
ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๓)	-	๐.๒๒	๐.๑๔	๐.๒๑
๓๑ - ๓๕ ปี (๔.๘๕)	-	-	๐.๐๘*	๐.๐๑
๔๐ - ๔๕ ปี (๔.๗๗)	-	-	-	๐.๐๗
๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๘๔)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาสจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี แตกต่างกับครูที่มีอายุ ๔๐-๔๕ ปี

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๗๒)	๓๑ - ๓๕ ปี (๔.๖๑)	๔๐ - ๔๕ ปี (๔.๕๓)	๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๗๑)
ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๗๒)	-	๐.๑๑*	๐.๑๕*	๐.๐๑
๓๑ - ๓๕ ปี (๔.๖๑)	-	-	๐.๐๘*	๐.๑๐
๔๐ - ๔๕ ปี (๔.๕๓)	-	-	-	๐.๑๘
๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๗๑)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี ขึ้นไป แตกต่างกับครูที่มีอายุ ๓๑ – ๓๕ ปี และ ๔๐-๔๕ ปี ครูที่มีอายุ ๓๑ – ๓๕ ปี มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจสูงกว่าครูที่มีอายุ ๔๐ – ๔๕ ปี

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๕)	๓๑ – ๓๕ ปี (๔.๘๑)	๔๐ – ๔๕ ปี (๔.๗๒)	๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๕)
ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๕)	-	๐.๑๖	๐.๐๓	๐.๐๔
๓๑ – ๓๕ ปี (๔.๘๑)	-	-	๐.๐๕*	๐.๑๒*
๔๐ – ๔๕ ปี (๔.๗๒)	-	-	-	๐.๐๓
๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๕)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ พบว่าครูที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีอายุไม่เกิน ๓๑-๓๕ ปี แตกต่างกับครูที่มีอายุ ๔๐-๔๕ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๓)	๓๑ - ๓๕ ปี (๔.๔๘)	๔๐ - ๔๕ ปี (๔.๔๕)	๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๒)
ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๖๓)	-	๐.๑๕*	๐.๑๘*	๐.๐๑
๓๑ - ๓๕ ปี (๔.๔๘)	-	-	๐.๐๓	๐.๑๔
๔๐ - ๔๕ ปี (๔.๔๕)	-	-	-	๐.๑๓
๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๒)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ที่มีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี แตกต่างกับครูที่มีอายุ ๓๑-๓๕ ปีและ ๔๐-๔๕ ปี

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๘๖)	๓๑ - ๓๕ ปี (๔.๖๓)	๔๐ - ๔๕ ปี (๔.๕๔)	๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๒)
ไม่เกิน ๓๐ ปี (๔.๘๖)	-	๐.๑๕*	๐.๓๒*	๐.๒๔*
๓๑ - ๓๕ ปี (๔.๖๓)	-	-	๐.๑๓*	๐.๐๕
๔๐ - ๔๕ ปี (๔.๕๔)	-	-	-	๐.๐๘
๕๐ ปีขึ้นไป (๔.๖๒)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี แตกต่างกับครูที่มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี กับ ๔๐-๔๕ ปี และ ๕๐ ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี แตกต่างกับครูที่มีอายุ ๔๐-๔๕ ปี

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	P
๑. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘	๑	๐.๑๘	๑.๐๑	๐.๓๒
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๒๘	๑๔๘	๐.๑๘		
	รวม	๒๖.๔๖	๑๔๙			
๒. ด้านความมั่นคงและ โอกาส	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖	๑	๐.๑๖	๐.๘๔	๐.๓๖
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๓๖	๑๔๘	๐.๑๘		
	รวม	๒๗.๕๓	๑๔๙			
๓. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๕	๑	๐.๖๕	๑.๕๔	๐.๑๗
	ภายในกลุ่ม	๕๒.๓๒	๑๔๘	๐.๓๖		
	รวม	๕๓.๙๗	๑๔๙			
๔. ด้านรายได้และ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๖	๑	๐.๒๕	๐.๕๕	๐.๓๒
	ภายในกลุ่ม	๓๗.๘๓	๑๔๘	๐.๒๖		
	รวม	๓๘.๐๘	๑๔๙			
๕. ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๕	๑	๑.๐๕	๓.๒๒	๐.๐๘
	ภายในกลุ่ม	๕๐.๐๖	๑๔๘	๐.๓๔		
	รวม	๕๑.๑๕	๑๔๙			
๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและ จิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๑	๑	๐.๖๑	๑.๕๑	๐.๑๗
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๓๘	๑๔๘	๐.๓๒		
	รวม	๔๗.๙๙	๑๔๙			
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๔	๑	๐.๔๔	๒.๐๕	๐.๑๕
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๘๐	๑๔๘	๐.๒๑		
	รวม	๓๑.๒๓	๑๔๙			

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทุกด้านและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (๔.๖๗)	ปริญญาโท (๕.๐๐)
ปริญญาตรี (๔.๖๗)	-	๐.๓๓
ปริญญาโท (๕.๐๐)	-	-

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (๔.๗๕)	ปริญญาโท (๕.๐๐)
ปริญญาตรี (๔.๗๕)	-	๐.๒๑
ปริญญาโท (๕.๐๐)	-	-

จากตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (๔.๘๐)	ปริญญาโท (๕.๐๐)
ปริญญาตรี (๔.๘๐)	-	๐.๒๐
ปริญญาโท (๕.๐๐)	-	-

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒិการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (๔.๕๘)	ปริญญาโท (๔.๕๘)
ปริญญาตรี (๔.๕๘)	-	๐.๔๒
ปริญญาโท (๔.๕๘)	-	-

จากตารางที่ ๔.๒๒ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (๔.๗๕)	ปริญญาโท (๕.๐๐)
ปริญญาตรี (๔.๗๕)	-	๐.๒๕
ปริญญาโท (๕.๐๐)	-	-

จากตารางที่ ๔.๒๓ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิกศีกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (๔.๔๗)	ปริญญาโท (๕.๐๐)
ปริญญาตรี (๔.๔๗)	-	๐.๕๓
ปริญญาโท (๕.๐๐)	-	-

จากตารางที่ ๔.๒๔ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิกศีกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (๔.๖๐)	ปริญญาโท (๕.๐๐)
ปริญญาตรี (๔.๖๐)	-	๐.๔๐
ปริญญาโท (๕.๐๐)	-	-

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	P
๑. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๖	๔	๐.๒๒	๐.๒๑	๐.๓๑
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๖๐	๑๔๕	๐.๑๘		
	รวม	๒๖.๔๖	๑๔๙			
๒. ด้านความมั่นคงและ โอกาส	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๖	๔	๐.๐๗	๐.๓๕	๐.๘๔
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๒๕	๑๔๕	๐.๑๙		
	รวม	๒๗.๕๑	๑๔๙			
๓. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๗	๔	๐.๓๔	๐.๕๕	๐.๔๓
	ภายในกลุ่ม	๕๒.๐๔	๑๔๕	๐.๓๖		
	รวม	๕๓.๔๑	๑๔๙			

ตารางที่ ๔.๒๖ (ต่อ)

ด้านขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	P
๔. ด้านรายได้และ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕	๔	๐.๑๐	๐.๓๘	๐.๘๒
	ภายในกลุ่ม	๓๗.๖๘	๑๔๕	๐.๒๖		
	รวม	๓๘.๐๓	๑๔๙			
๕. ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๖	๔	๐.๗๑	๒.๑๕	๐.๐๘
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๒๕	๑๔๕	๐.๓๓		
	รวม	๕๑.๑๑	๑๔๙			
๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและ จิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๓	๔	๐.๓๖	๑.๑๑	๐.๓๕
	ภายในกลุ่ม	๔๖.๕๖	๑๔๕	๐.๓๒		
	รวม	๔๗.๙๙	๑๔๙			
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๕	๔	๐.๑๖	๐.๗๗	๐.๕๔
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๕๘	๑๔๕	๐.๒๑		
	รวม	๓๐.๕๘	๑๔๙			

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทุกด้านและรายด้านครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
โดยรวมภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	๑-๕ ปี (๔.๗๗)	๖-๑๐ ปี (๔.๖๐)	๑๑-๑๕ ปี (๔.๗๕)	๑๖-๒๐ ปี (๔.๖๔)	๒๑ปีขึ้นไป (๔.๗๐)
๑-๕ ปี (๔.๗๗)	-	๐.๑๗*	๐.๐๒	๐.๑๓*	๐.๐๗*
๖-๑๐ ปี (๔.๖๐)	-	-	๐.๑๕*	๐.๐๔	๐.๑๐
๑๑-๑๕ ปี (๔.๗๕)	-	-	-	๐.๑๑*	๐.๐๕
๑๖-๒๐ ปี (๔.๖๔)	-	-	-	-	๐.๐๖
๒๑ปีขึ้นไป (๔.๗๐)	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มี
ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ ๐.๐๕ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี แตกต่างกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐
ปี กับ ๑๖-๒๐ปีและ ๒๑ปีขึ้นไปกับ ครูที่มีประสบการณ์ ๖-๑๐ ปี แตกต่างกับ ครูที่มีประสบการณ์
ทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และครูที่มีประสบการณ์ ๑๑-๑๕ ปี แตกต่างกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน
๑๖-๒๐ ปี

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	๑-๕ ปี (๔.๗๕)	๖-๑๐ ปี (๔.๘๐)	๑๑-๑๕ ปี (๔.๘๕)	๑๖-๒๐ ปี (๔.๗๔)	๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๖๓)
๑-๕ ปี (๔.๗๕)	-	๐.๐๕	๐.๑๔	๐.๐๑	๐.๑๒*
๖-๑๐ ปี (๔.๘๐)	-	-	๐.๐๕	๐.๐๖*	๐.๑๗*
๑๑-๑๕ ปี (๔.๘๕)	-	-	-	๐.๑๕*	๐.๒๖*
๑๖-๒๐ ปี (๔.๗๔)	-	-	-	-	๐.๑๑*
๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๖๓)	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๒๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี แตกต่างกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี แตกต่างกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๖-๒๐ ปี แตกต่างกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๒๑ ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	๑-๕ ปี (๔.๗๒)	๖-๑๐ ปี (๔.๘๐)	๑๑-๑๕ ปี (๔.๘๖)	๑๖-๒๐ ปี (๔.๗๗)	๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๘๒)
๑-๕ ปี (๔.๗๒)	-	๐.๐๘	๐.๑๔	๐.๐๕	๐.๑๐
๖-๑๐ ปี (๔.๘๐)	-	-	๐.๐๖	๐.๐๓	๐.๐๒
๑๑-๑๕ ปี (๔.๘๖)	-	-	-	๐.๐๕*	๐.๐๔
๑๖-๒๐ ปี (๔.๗๗)	-	-	-	-	๐.๐๕
๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๘๒)	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน๑๑-๑๕ ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๖-๒๐ ปี

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	๑-๕ ปี (๔.๘๑)	๖-๑๐ ปี (๔.๕๐)	๑๑-๑๕ ปี (๔.๖๖)	๑๖-๒๐ ปี (๔.๕๒)	๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๗๓)
๑-๕ ปี (๔.๘๑)	-	๐.๓๑*	๐.๑๕*	๐.๒๕*	๐.๐๘*
๖-๑๐ ปี (๔.๕๐)	-	-	๐.๑๖	๐.๐๒	๐.๒๓
๑๑-๑๕ ปี (๔.๖๖)	-	-	-	๐.๑๔*	๐.๐๗
๑๖-๒๐ ปี (๔.๕๒)	-	-	-	-	๐.๒๑
๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๗๓)	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	๑-๕ ปี (๔.๗๖)	๖-๑๐ ปี (๔.๗๐)	๑๑-๑๕ ปี (๔.๘๓)	๑๖-๒๐ ปี (๔.๗๓)	๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๗๓)
๑-๕ ปี (๔.๗๖)	-	๐.๐๖*	๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๐๓
๖-๑๐ ปี (๔.๗๐)	-	-	๐.๑๓	๐.๐๓	๐.๐๓
๑๑-๑๕ ปี (๔.๘๓)	-	-	-	๐.๑๐*	๐.๑๐*
๑๖-๒๐ ปี (๔.๗๓)	-	-	-	-	-
๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๗๓)	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มี
ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่แตกต่าง
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี แตกต่างกับ
ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐ ปี ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี แตกต่างกับ ครูที่มี
ประสบการณ์ทำงาน ๑๖-๒๐ ปีและ๒๑ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	๑-๕ ปี (๔.๗๑)	๖-๑๐ ปี (๔.๒๙)	๑๑-๑๕ ปี (๔.๖๐)	๑๖-๒๐ ปี (๔.๔๓)	๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๖๕)
๑-๕ ปี (๔.๗๑)	-	๐.๔๒*	๐.๑๑*	๐.๒๔*	๐.๐๖*
๖-๑๐ ปี (๔.๒๙)	-	-	๐.๓๑	๐.๑๘	๐.๓๖
๑๑-๑๕ ปี (๔.๖๐)	-	-	-	๐.๑๓*	๐.๐๕
๑๖-๒๐ ปี (๔.๔๓)	-	-	-	-	๐.๑๘
๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๖๕)	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐ ปี และ ๑๑-๑๕ ปี กับ ๑๖-๒๐ ปีและ ๒๑ ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี แตกต่างกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖-๒๐ ปี

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	๑-๕ ปี (๔.๘๕)	๖-๑๐ ปี (๔.๕๐)	๑๑-๑๕ ปี (๔.๖๘)	๑๖-๒๐ ปี (๔.๕๘)	๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๖๕)
๑-๕ ปี (๔.๘๕)	-	๐.๓๕*	๐.๒๑*	๐.๓๑*	๐.๒๔*
๖-๑๐ ปี (๔.๕๐)	-	-	๐.๑๘	๐.๐๓	๐.๑๕
๑๑-๑๕ ปี (๔.๖๘)	-	-	-	๐.๑๐*	๐.๐๓
๑๖-๒๐ ปี (๔.๕๘)	-	-	-	-	๐.๐๗
๒๑ ปีขึ้นไป (๔.๖๕)	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๓ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี แตกต่างกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐ ปี กับ ๑๑-๑๕ ปี กับ ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๑ ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี แตกต่างกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖-๒๐ ปี

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การตอบ สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๔.๓๔

ตารางที่ ๔.๓๔ สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมุติฐาน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
เพศ	✓	
อายุ	✓	
วุฒิการศึกษา		✓
ประสบการณ์ทำงาน	✓	

๔.๔ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องสำคัญมากถ้าสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดี ทำงานก็ราบรื่นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ดีด้วยใครมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ปรึกษาและช่วยชี้แนะแก้ไขปัญหาให้

๒. ด้านความมั่นคงและโอกาส เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถจะทำให้เกิดความภูมิใจในงานที่ทำ

๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี

๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างกำลังใจ ผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคคลของหน่วยงาน เพื่อบุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือเป็นบริการความสะดวกต่างๆและต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยความสะดวกสบายต่างๆ การพักผ่อนหรือสันทนาการ

๕. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สรรวจทัศนคติวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานให้ถูกลักษณะมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน

๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้ควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๓๕ ตารางข้อเสนอแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน

(N = ๑๕๐)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องสำคัญมาก ถ้าสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดี ทำงานก็ราบรื่นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ดีด้วยใครมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ปรึกษาและช่วยชี้แนะแก้ไขปัญหาให้	๑๔	๙.๓๓
๒. ด้านความมั่นคงและ โอกาส เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถจะทำให้เกิดความภูมิใจในงานที่ทำ	๑๔	๙.๓๓
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี	๘	๕.๓๓
๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างกำลังใจ ผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคคลของหน่วยงาน เพื่อบุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือเป็นบริการความสะดวกต่างๆและต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยความสะดวกสบายต่างๆ การพักผ่อนหรือสันทนาการ	๕	๓.๓๓

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
๕. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สํารวจทัศนคติวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานให้ถูกลักษณะมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน	๔	๒.๖๖
๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้ควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน	๔	๒.๖๖

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยเรียงลำดับได้คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ ด้านความมั่นคงและโอกาส จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๓ ด้านรายได้และสวัสดิการ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๖ ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๖ ตามลำดับ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๓. แนวทางของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ดำเนินการวิจัยโดยวิธีสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน ๑๕๐ คน แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๘๗๒ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD. ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ มีอายุตั้งแต่ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๓ วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๓ และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๑๖ – ๒๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๓

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ครูมีความคิดเห็นว่า ครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

๑. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในส่วนของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ผู้บังคับบัญชามีการสั่งมอบงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒. ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่กำลังดำรงอยู่ หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ถ้าได้รับอันตรายท่านจะได้รับการช่วยเหลืออย่างดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน รู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานในหน้าที่ รู้สึกมีเกียรติชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป มีโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๓. ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในส่วนของการจัดกิจกรรมต่างๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูและนักเรียนเป็นอย่างดี สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน พอใจกับบรรยากาศไมตรีของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานด้านการงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และทุกคนในสถานศึกษามีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๔. ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

รายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในส่วนของคำตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษา ได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน รู้สึกพึงพอใจกับคำตอบแทนตามภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย ได้คำตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน เมื่อเด็กร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ หน่วยงานได้จัดบ้านพักอาศัยให้อย่างทั่วถึง ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเกี่ยวกับเงินสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๕. ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในส่วนของที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการทำงานของท่านและบรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของท่านเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด แต่สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่ปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน วัสดุครุภัณฑ์ในสถานศึกษาของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของท่านมีเพียงพอ จำนวนครูในสถานศึกษาของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน และสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

๖. ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ มีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา มีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำยากก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ ได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นสภาพสังคมที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

๑. ครูเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๒. ครูอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๓. ครูมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๔. ครูมีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๕. จากภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

๕.๑.๔ แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ได้ปรึกษาและขอคำชี้แนะในการแก้ไขปัญหาได้

๒. ด้านความมั่นคงและโอกาส ควรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้และความสามารถให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดีในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลประโยชน์โดยเป็นเงินพิเศษและบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อบุคลากรได้ทำงานอย่างสะดวก นอกจากนั้นควรรให้มีการสนทนาการด้วยการพักผ่อน

๕. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สํารวจทัศนคติวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานให้มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงานทั้งด้านสุขภาพกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน การตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีมีขวัญกำลังใจดี เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ สุธอด และ สุริยะ เขียมประชากร,ดร. ได้วิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นหลายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกในหน่วยงานเป็นอันดับที่ ๑ ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จเป็นอันดับที่ ๒ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นอันดับที่ และลำดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในส่วนของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ผู้บังคับบัญชามีการสั่งมอบงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชากควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันและข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉาวร ศรีแก้ว ได้วิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครศรีธรรมราชเขต ๓ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติและด้านความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพอเพียงของรายได้และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ด้านความมั่นคงและโอกาส จากการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่กำลังดำรงอยู่ หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ถ้าได้รับอันตรายท่านจะได้รับการช่วยเหลืออย่างดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน รู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานในหน้าที่ รู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป มีโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อพบเป็นรายข้อด้านความมั่นคงและโอกาส พบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงานและข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ถ้าได้รับอันตรายท่านจะได้รับการช่วยเหลืออย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **บดินทร์ สามหมอ** ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต ๒ ผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต ๒ มีขวัญกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๗ ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสถานภาพการดำรงชีวิต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในส่วนของในการจัดกิจกรรมต่างๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูและนักเรียนเป็นอย่างดี สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ดีมีที่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน พอใจกับอรรถาศัยมิตรของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานด้านการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษา

และการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และทุกคนในสถานศึกษามีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อพบเป็นรายชื่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานด้านการงาน และข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **วรรณภา กลับลง** ได้ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อหาแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยออกแบบสอบถามในการวิจัย ภาคใต้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก ๗ ด้านคือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำให้หาย ยากแค้น ด้านเงินฐานะและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า แนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สำคัญ ๓ อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาและด้านนโยบายการบริหาร

๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในข้อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในส่วนของค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษา ได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน รู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนตามภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบัน เมื่อเดือนกรกฎาคมสามารถพึงพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ หน่วยงานได้จัดบ้านพักอาศัยให้อย่างทั่วถึง ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเกี่ยวกับเงินสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อพบเป็นรายชื่อด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนตามภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานได้จัดบ้านพักอาศัยให้อย่างทั่วถึง ซึ่งได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **จรรยาพร บุญน้อม** ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามความขวัญกำลังใจในระดับน้อย ส่วนในด้าน

สถานภาพการยอมรับด้านระบบการวัดผลและประเมินผลสำเร็จ ด้านนโยบายการบริหารงานพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

๕. ด้านสภาพปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในต่อละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในส่วนของที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการทำงานของท่านและบรรยากาศในการทำงาน ในสถานศึกษาของท่านเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด แต่สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่ปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน วัสดุครุภัณฑ์ในสถานศึกษาของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของท่านมีเพียงพอ จำนวนครูในสถานศึกษาของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน และสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก เมื่อพบเป็นรายข้อด้านสภาพปฏิบัติงาน พบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการทำงานของท่านและข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วัสดุครุภัณฑ์ในสถานศึกษาของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวณี ตีระ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลวิจัยพบว่า

๑.ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกแยกพิจารณาในรายละเอียดประกอบพบว่า อยู่ในระดับสูง ๓ ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความ พอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับ

๒.การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

๑) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ

๒) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ และในรายองค์ประกอบ พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

๓) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ และรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู

กับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน และด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

๔) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

๕) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ มีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา มีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำยากก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ ได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นสภาพสังคมที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อพบเป็นรายข้อด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณและข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นสภาพสังคมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรพิศ สุวรรณวงศ์ ได้วิจัย เรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าครูส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรู้สึกเป็น เจ้าของสถานศึกษาร่วมกันสูงสุด รองลงมาคือด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานมีเพียงเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆที่พบว่า ครูมีระดับขวัญในระดับปานกลาง การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามข้อมูลบุคคลมีเพียงข้อมูลด้านเพศเท่านั้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑. ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความรู้สึกนึกคิดของความเป็นชายและหญิงย่อมมีความรู้สึกที่ดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่เหมือนกันจึงไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิสา โรจน์รุ่งสัจย์ ได้วิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง ทางสถิติในระหว่าง เพศชายและหญิง และกลุ่มที่สถานภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

๒. ผลการวิจัยพบว่า ครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากช่วงอายุของความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่เหมือนกันจึงไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Cook ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขวัญของโรงเรียนรัฐบาล พบว่า ครูที่มีอายุ ๔๖ ปีขึ้นไป มีขวัญสูงสุด ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่า ครูเพศชาย ครูที่ไม่ใช่ชนผิวขาวสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูไม่ปรากฏความแตกต่างกันระหว่างขวัญกับสภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอน และระดับการศึกษาของครู

๓. ผลการวิจัยพบว่า ครูวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากวุฒิการศึกษาย่อมมีความรู้สึกที่ดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่เหมือนกันจึงไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย ชาติพิณิจ ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๑ ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๑ ในภาพรวมทั้ง ๘ ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์ตามรายการ พบว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิที่ต้องการอยู่ระดับสูงส่วนเงินเดือนที่ได้รับนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน และความพอใจกับการจ่ายเงินพิเศษ ซึ่งจ่ายตามการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

๔. ผลการวิจัยพบว่า ครูประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ย่อมมีความรู้สึกที่ดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่เหมือนกันจึงไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ต่วนโรธมา โตะนิเต** ได้วิจัยเรื่อง เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า ๑. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ๒. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้าน ภูมิฐานะ วุฒิทางการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ๓. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่ค้นพบ คือ ปัญหาทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และปัญหาทางด้านสวัสดิการ

๕.๒.๓ แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดสระบุรี

๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีไมตรีที่ดีต่อกันด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความมั่นคงและโอกาส ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองให้การทำงานได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่

๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอื้อเพื่อส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกัน

๔. ด้านรายและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจต่อผู้ที่สามารถสร้างผลงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนั้นควรเพิ่มสวัสดิการให้ครูมีการเพิ่มเงินเดือนตามความสามารถและสวัสดิการด้านต่างๆ เช่นด้านสุขภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครู

๕. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การแสวงหาความรู้ให้ครูให้ใช้ความสามารถให้เต็มศักยภาพ

๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง

๕.๒.๔ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สรุปได้ดังนี้

๑. ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากจะพบว่าทุกข้อที่ครูแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการทำงานร่วมกันสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

๒. ผลการวิจัยด้านความมั่นคงและโอกาส พบว่าขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากเช่นเดียวกันจากผลการวิจัยทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงานสะท้อนให้เห็นสภาพแวดล้อมของสังคมในโรงเรียนนี้มีมิตรภาพที่ดีต่อครูระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

๓. ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าขวัญและกำลังใจของครูทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก จากผลการวิจัยครูมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเฉพาะครูมีขวัญและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีสะท้อนให้เห็นว่าระหว่างเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีกัลยามิตรที่ดี

๔. ผลการวิจัยด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าขวัญกำลังใจของครูอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากจะเห็นได้จากการวิจัยพบว่าครูมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะครูมีความพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจที่โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

๕. ผลการวิจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่าขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในดีจากผลการวิจัยมีทุกข้ออยู่ในระดับมากและข้อมีลักษณะเด่นที่ครูมีขวัญและกำลังใจมากที่สุดคือสถานที่และบรรยากาศในการปฏิบัติงานดีมาก

๖. ผลการวิจัยด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในเกณฑ์ดีมาก จากผลการวิจัยพบว่าทุกข้อของความคิดเห็นของครูมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในเกณฑ์ดีมากและผลการเปรียบเทียบโดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันชี้ให้เห็นว่าครูมีความคิดเห็นและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันนอกจากนั้นครูให้ข้อเสนอแนะสภาพ

การปฏิบัติงานที่อยากให้มีการปรับปรุงด้านการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานที่และ
 ใ่อำนวยการต่อครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน
 ในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปปฏิบัติเชิงนโยบาย

๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรมีการฝึกเรื่องการ ใช้กิริยามารยาทในการ
 ต้อนรับ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้

๒. ด้านความมั่นคงและ โอกาสบุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม
 ความสามารถในวิชาชีพของตน

๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีมี
 บรรยากาศในการทำงานทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

๔. ด้านรายได้และสวัสดิการผลตอบแทนของการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน

๕. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่เหมาะสมในการทำงานปริมาณงานที่ได้รับ
 มอบหมาย หรือความสะอาดสบายในการทำงาน

๖. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานควร พิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงาน
 ด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวการ
 ดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยหลักคุณธรรมเพื่อให้ครูและบุคลากร
 พัฒนาตนเองในด้านการเพิ่มวุฒิการศึกษา การเพิ่มประสบการณ์ การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๒. การศึกษากระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อม
 อุปกรณ์ทำงาน

๓. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพของครูใน โรงเรียน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ข. ข้อมูลทฤษฎีภูมิ

(๑) หนังสือ :

ทัศนีย์ ทองสว่าง. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

นัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๗.

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซท, ๒๕๔๗.

_____. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗.

พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๕.

พิภพ วังเงิน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๑.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ ๑ กรุงเทพมหานคร :
บริษัทธรรมสารจำกัด, ๒๕๔๘.

ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมสังคมวิทยาอังกฤษ – ไทย. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น,
๒๕๔๖.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ ๑.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

สุเมธ แสงนิ่มนวล. ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร :
บุ๊คแบงค์, ๒๕๔๕.

อภิสิทธิ์ หนูหนักดี. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
ไทยที่กำลังจะแปรรูป. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๔๕.

(๒) บทความและวารสาร :

เส่ง สิงโตทอง. “ขวัญของคนทำงาน”, วารสารพัฒนาชุมชน. ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๖ (มิถุนายน ๒๕๔๖) :
๒๒ - ๒๔.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

เกียรติพันธ์ หนูทอง. “เรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดปัตตานี”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๕.

จรรยาพร บุญน้อม. “เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลที่เป็นลูกจ้าง ชั่วคราว สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๖.

จิรพิศ สุวรรณวงศ์. “ เรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ๒๕๕๑.

ชาญณรงค์ จิตรธรรมมา. “ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้น ประทวนฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ”. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

ชุมพล พงษากลาง. “ขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัด หนองคาย”. วิทยานิพนธ์, กสม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.

ถ้วน โรสณา ไต๊ะนิเต. “ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา”. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๕๐.

ถาวร ศรีแก้ว. “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๕.

ธีรฉัตร กิณบุญ. “เรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ อุบลรัตน์”. วิทยานิพนธ์ กสม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕.

นุชลี โพธิวรกร. “เรื่องพฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร”. ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕ .

บดินทร์ สามหมอ. “ เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิเขต ๒”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาบริหาร การศึกษา) บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๑.

- บุญสืบ มะปรางหวาน. “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. (สาขาบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.
- ประเสริฐ สุธอด, ดร. สุริยะ เจียมประชากร. “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐.
- วรรณภา กลัปกง. “ขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- วัชรภา ศรีสัจจะเลิศวาจา. “เรื่องความคิดเห็นของเยาวชนและประชาชนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.
- วัฒนา มหิพนธ์. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ ๑๔”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.
- วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดงานสภาสถาบันราชภัฏ”. **วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา, ๒๕๔๕.
- ศักดิ์ชัย ชาติพินิจ. “เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๗”. **การศึกษานิพนธ์ ศศ.ม.** (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕.
- สมหมาย จันทร์นวล. “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของนักบินกองบังคับ การกองบินตำรวจ”. **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- สิริพร ทองจินดา. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

สุวณี ศีรณะ. “เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๕.

(๔) ภาษาอังกฤษ :

Allport, Gardonw. **Attitude : Reading in Attitude Theory and Measurement**. New York : John Wiley and Sons Inc, 1976.

Beach,Dale S. **Personnel :The Management of People Work**. New York :The Macmillan Company, 1970.

Beamer, John Leo. “**The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher Morale in The Public Elementary Schools of Charles Country, Maryland**”. Dissertation Abstracts Internation , 1981.

Boyd, William Allen . “**Teacher Morale and sense of Efficacy as Phycho - Social Variables : Prestige**”. Dissertation Abstracts International, September 1994.

Cook, Reese Clara. “**North Carolina Public School Teacher Morale During 1978 –1979**”. Dissertation abstracts International, 1981.

Coughlin, Patricia Kathleen. **The Impact of Teacher Turnover on The Learning Organization of Parish Elementary School**. Ed.D. Thesis : Immaculata College, 2003.

Davis, Ralph C. **Managerial Psychology**. The University of Chicago Press, 1964.

Evans, L. **The Effects of Senior Management Teams on Teacher Morale and Job Satisfaction : a case study of Rockville County Primary School**. Educational Managemant and Administration, 1998.

Finger, S.C. **Leadership Style of the Quasi administrators And Teacher Job Satisfaction**. Dissertation Abstracts International, June 1985.

Flippo, Edwin B. **Principle of Personnel Ad ministration**. New York : Mc Graw-Hill, 1961.

Green, James Eddie. “**The Relationship Between Dogmatism of Principles and Teacher Morale in Twelve Selected Schools in Michigan**”. Dissertation AbstractsInternational, 1967.

- Herzberg F. **Bernard and Synderman, Barbara Bloch. The Motivation to work.** (York : John Wiley and son s. Inc., 1959.
- Irwin, Wayne. **“Bureaucracy and Teacher Orientation : A Study of Organization, Morale, Motivation and Loyalty”**. Dissertation abstracts International, 1976.
- Kemper, Lawrence Berttett. **“Morale of Elementary School Principals in Mexican Proverty Schools”**. Dissertation Abstracts International, 1975.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. **Determining Sample Size for Research Activities.** N.p, 1970.
- Lewis, Joseph Welborn. **“A Study to Determine the Relation of Administrative Practices and Teacher Morale in the Post Secondary Vocational Technical Program of Mississippi”**. Dissertation abstracts International, 1974.
- Lodahl, T.M. and kejner. **“The definition and measurement of job involvement”**. Journal of Applied Psychology, 1965.
- McGregor, Douglas. **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw – Hill Book Company, 1969.
- Milton, Charles R. **Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior.** New Jersey : Prentice – Hall, Inc, 1981.
- Napier, Thomas Gayle. **“Teacher Morale.”** Dissertation abstracts International, 1966.
- Newman, William H. and Charles E. Summer. **The Process of Management.** New Jersey : Prentice-Hall, 1961.
- Vroom, H victor. **Work and Motivation.** New York : Wiley and Sons Inc, 1964.
- Weakliem, D. and Frenkel, S. **Morale and Workplace Performance. Work and Occupations.** August, 2006.
- Wilcox, H. Douglas. **“The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle’s Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale”**. Dissertation Abstracts International, 1993.
- Yoder. **Personnel Principle and Policies.** Tokyo : Meruzen Company Ltd, 1959 .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี
จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยในหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถาม ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ ๓ แนวทางเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงทุกข้อ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ครูต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านในความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสมจิตร ไช่มุก

ผู้วิจัย

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลจริงของท่าน

เลขที่แบบสอบถาม.....		สำหรับผู้วิจัย
๑. เพศ	() ๑. ชาย () ๒. หญิง	<input type="checkbox"/> ๑
๒. อายุ	() ๑. ไม่เกิน ๓๐ ปี () ๒. ๓๐ - ๓๕ ปี () ๓. ๓๖ - ๔๕ ปี () ๔. ๕๐ ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> ๒
๓. วุฒิการศึกษา	() ๑.ปริญญาตรี () ๒.ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ๓
๔. ประสบการณ์ทำงาน	() ๑. ๑ - ๕ ปี () ๒. ๖ - ๑๐ ปี () ๓. ๑๑ - ๑๕ ปี () ๔. ๑๖ - ๒๐ ปี () ๕. ๒๑ ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> ๔

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง
สระบุรี จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี แบ่งออกเป็น
๖ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของ
ผู้ปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ทั้ง ๖ ประการ ดังข้อความต่อไปนี้ ว่ามีมาก – น้อยเพียงใด

ข้อที่	ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย มาก
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
๑	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
๒	ผู้บังคับบัญชามีภาวะความเป็นผู้นำ สุขุม รอบคอบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ					
๓	ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
๔	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทาง วิชาการ					
๕	ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน					
๖	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและ ครบถ้วน					
๗	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหา แนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
๘	ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็น ธรรม					

ข้อที่	ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย มาก
	ด้านความมั่นคงและโอกาส					
๕	ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่					
๑๐	ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งว่ามีความมั่นคง					
๑๑	ท่านมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียน					
๑๒	มีสวัสดิการช่วยเหลือครูเมื่อได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเป็นอย่างดี					
๑๓	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน					
๑๔	ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป					
๑๕	ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป					
๑๖	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ					

ข้อที่	ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย มาก
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
๑๗	ท่านได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ จากผู้บริหารคณาจารย์และนักเรียนเป็นอย่างดี					
๑๘	ทุกคนในฝ่ายงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
๑๙	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง					
๒๐	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
๒๑	ท่านพอใจกับบรรยากาศไมตรีของเพื่อนร่วมงาน					
๒๒	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานด้านการงาน					
๒๓	ท่านมีเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
๒๔	ในสถานศึกษาทุกคนมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ					

ข้อที่	ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย มาก
	ด้านรายได้และสวัสดิการ					
๒๕	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษา					
๒๖	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
๒๗	ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน					
๒๘	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนตามภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย					
๒๙	ท่านได้ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน					
๓๐	เมื่อท่านเดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้					
๓๑	หน่วยงานของท่านได้จัดบ้านพักอาศัยให้ได้อย่างทั่วถึง					
๓๒	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเกี่ยวกับเงินสวัสดิการต่างๆ					

ข้อที่	ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย มาก
	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
๓๓	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่					
๓๔	ที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการทำงานของท่าน					
๓๕	บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของท่านเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง					
๓๖	ท่านมีปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน					
๓๗	วัสดุครุภัณฑ์ในสถานศึกษาของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
๓๘	ท่านมีอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของอย่างเพียงพอ					
๓๙	จำนวนครูในสถานศึกษาของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน					
๔๐	สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มากที่สุด	๔ มาก	๓ ปานกลาง	๒ น้อย	๑ น้อยมาก
	ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน					
๔๑	ท่านยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ					
๔๒	ท่านมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา					
๔๓	ท่านมีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
๔๔	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำทนายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ					
๔๕	ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ					
๔๖	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข					
๔๗	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข					

ตอนที่ ๓ แนวทางในสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความตามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน

๑. แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

.....
.....

๒.แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและ โอกาส

.....
.....

๓.แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน

.....
.....

๔.แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการ

.....
.....

๕.แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน

.....
.....

๖.แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจ
ของ ผู้ปฏิบัติงาน

.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๒๓ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ บุญปู

ด้วย นางสาวสมจิตร นามสกุล ไข่มุก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๓๕๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๒๓ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมหมาย ดุยอัครมัย

ด้วย นางสาวสมจิตร นามสกุล ไข่มุก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๓๕๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๒๓ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์เกษม แสงนนท์

ด้วย นางสาวสมจิตร นามสกุล ไข่มุก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๓๕๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ ๑๑๕



คณะครูศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐

โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓-๖๕๕๘, ๐๘-๑๘๓๘-๒๔๑๖

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชัย ไชยสงคราม

ด้วย นางสาวสมจิตร นามสกุล ไช้มุก รัศประจําตัวนิตินิต ๕๓๐๑๔๐๒๓๕๑ นิตินิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาล
เมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้
ตั้งนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
การอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนําสถการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ ๑๑๕



คณะครูศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐

โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓-๖๕๕๘, ๐๘-๑๘๓๘-๒๔๑๖

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร. นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ

ด้วย นางสาวสมจิตร นามสกุล ไข่มุก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๓๕๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาต

แจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศษ ๖๑๐๓.๓ / ๑๗๒



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐

โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๘๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๖ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากข้าวสาร (บริษัทข้าว ไทยจำกัดสงเคราะห์ ๒)

ด้วย นางสาวสมจิตร นามสกุล ไช้มุก รัศประจําตัวนิตินิต ๕๓๐๑๔๐๒๓๒๕ นิตินิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
เมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิตินิตมีความจำเป็นต้องทดสอบเครื่องมือเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการ
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองเครื่องมือ (Try Out)

ค่าความเชื่อมั่น จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try-Out)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.992	47

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ ศษ ๖๑๐๓.๓ / ๑๗๓



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐

โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๘๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๗ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

ด้วย นางสาวสมจิตร นามสกุล ไช้มุกร หัสประจำตัวนิตินิต ๕๓๐๑๔๐๒๓๒๕ นิตินิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิตินิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นางสาวสมจิตร ไข่มุก
- เกิด : วันพุธที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๕
- สถานที่เกิด : ๕๕/๑ ถนนพหลโยธิน ตำบลปากเพรียว อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
๑๘๐๐๐
- การศึกษา : ประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๖ (วัดเชิงเขา)
: มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านปากข้าวสาร
: หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชา ออกแบบตกแต่ง
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
: หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชา ออกแบบ
พาณิชย์ศิลป์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
: ปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชา ออกแบบนิเทศศิลป์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
: นิสิตปริญญาโท คณะครุศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สังกัด : โรงเรียนเทศบาล ๖ (วัดเชิงเขา)
- หน้าที่ : ปฏิบัติการสอน
- ปีเข้าศึกษา : ๖ มิถุนายน ๒๕๕๓
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๕
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๕๕/๑ ถนนพหลโยธิน ตำบลปากเพรียว อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
๑๘๐๐๐
- : โทร ๐๘๖-๑๒๕๓๘๘๕, E-mail : lookchin_jit@hotmail.com