



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา
Morale in the ability of school teachers

กาญจนา ใจการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2565

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

Morale in the ability of school teachers

กาญจนา ใจการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะวิทยาการจัดการ

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ปีการศึกษา 2565



ชื่อเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา
ผู้วิจัย นางสาวกาญจนา ใจการ
ชื่อปริญญา ศีศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชัยทัศน์)

.....กรรมการ
(ดร.สุชาติ ใจภักดี)

.....กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

.....คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พีระ พันธุ์งาม และดร. นิตยา วงศ์ยศ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ผกาภรณ์ บุสบัง ดร.สุชาติ ใจภักดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธุ์ ชัยทัศน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์ กรรมการสอบ กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจแก้ไขให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ในการให้ข้อมูลครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ตลอดจนผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูกตเวทีตา แต่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

กาญจนา ใจการ

ชื่อเรื่อง	: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา
ผู้วิจัย	: นางสาวกาญจนา ไกรการ
ชื่อปริญญา	: ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิระ พันธุ์งาม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.นิตยา วงศ์ยศ
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2565
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร 2.ด้านความรับผิดชอบ 3.ด้านความสำเร็จ 4.ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5.ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา(จากข้อมูลศึกษาธิการจังหวัด ปีการศึกษา 2564 จำนวน 323 คน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร(μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร(σ) ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test(t) ค่าสถิติที่คำนวณจาก F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(F) ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (SS) ระดับความเป็นอิสระ(df) ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง(MS) และประชากรในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ บุคลากรสายบริหารการศึกษา สายวิชาการทางการศึกษา ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน มีขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่ 1 มกราคม – 31 กรกฎาคม 2565

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด($\mu = 4.38$) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) และด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในลักษณะงานมีผลเท่ากันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$)

คำสำคัญ : ครูเอกชน ขวัญ กำลังใจ

Title : Morale in the ability of school teachers
Author : Miss Kanjana Jaikarn
Degree : Master of Education
Advisor : Asst.Prof.Dr. Peera Panngam
Co-advisor : Dr. Nittaya Wongyos
Graduated year : 2022
Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

This research The objectives were to study the morale of private school teachers in Phayao province and to compare the work morale of private school teachers in Phayao province, classified by gender, age, position, work experience. The content scope was to study the morale of the private school teachers in Phayao Province. The content scope is to study the morale of private school teachers in Phayao province, divided into 5 aspects as follows: 1. Organizational commitment. 2. Responsibility 3. Success 4. The stability of work 5. Satisfaction in the nature of work. The population used in this quantitative research was teachers in private schools in Phayao Province (from the provincial education data, Academic Year 2021, totaling 323 people). The instrument used for data collection was a 35-item 5-level estimation scale questionnaire. The statistics used to analyze the data are: population mean (μ) population standard deviation (σ) statistical value calculated from t-test(t) statistical value calculated from F-test or one-way analysis of variance(F) sum of deviations On squared (SS) degree of freedom (df) Mean sum of squared deviations(MS) and population in qualitative research The group of key informants from the interviews were educational administration personnel. Academic field of education, knowledgeable experts, 10 people, with a scope of time from January 1 - July 31, 2022.

The results showed that Morale in the performance of private school teachers in Phayao Province Overall, it was at a high level ($\mu = 4.15$). It was found that there sponsibility aspect was at the highest level ($\mu = 4.38$), followed by the commitment to the organization at the high level ($\mu = 4.10$) and the success. Security at work and the satisfaction in the job characteristics had the same effect at the high level ($\mu = 4.09$)

Keywords: private teacher, morale, morale

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 สมมติฐานการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ	7
2.2 ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา	25
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
3.1 ประชากร	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก (เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย)	116
ภาคผนวก ข (รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย)	122
ประวัติผู้วิจัย	125

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาโดยรวม	46
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับและลำดับที่ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา	47
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับ และลำดับที่ด้านความรับผิดชอบของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา	48
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับ และลำดับที่ด้านความสำเร็จของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา	49
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับ และลำดับที่ด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา	50
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับและลำดับที่ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา	51
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ	53
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ	54
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ	55
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ	56
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ	57
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.25	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	69
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบหรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)	70
ตารางที่ 4.27	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร	71
ตารางที่ 4.28	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ	72
ตารางที่ 4.29	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ	72
ตารางที่ 4.30	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	72
ตารางที่ 4.31	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	73
ตารางที่ 4.32	แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.33	75
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาแจ้ง ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ	
ตารางที่ 4.34	76
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการ การสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	
ตารางที่ 4.35	76
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 3 ท่านมีโอกาแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	
ตารางที่ 4.36	77
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	
ตารางที่ 4.37	77
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นของท่าน	
ตารางที่ 4.38	78
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร รายข้อรวม	78
ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ	79
ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 1 ท่านให้ความร่วมมือในการ ทำงาน ของโรงเรียนเป็นอย่างดี	80
ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	80
ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 4 ท่านปฏิบัติตามนโยบายของ โรงเรียนด้วยความเต็มใจ	81
ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 5 ท่านมีความรู้ความสามารถที่ จะแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายได้	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.45	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 6 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย	82
ตารางที่ 4.46	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบโดยรวม จำแนกตามอายุ	82
ตารางที่ 4.47	แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความสำเร็จ จำแนกตามอายุ	83
ตารางที่ 4.48	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 1 งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้ท่านมี เกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า	84
ตารางที่ 4.49	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 2 ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ	85
ตารางที่ 4.50	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 3 ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาของท่าน พยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ	85
ตารางที่ 4.51	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 4 ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.52 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงาน และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	86
ตารางที่ 4.53 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 6 ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำ	87
ตารางที่ 4.54 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จรายข้อรวม	87
ตารางที่ 4.55 แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความสำเร็จ จำแนกตามอายุ	88
ตารางที่ 4.56 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชามี ความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำ	89
ตารางที่ 4.57 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 5 เมื่อท่านได้รับความ เดือดร้อน ในเรื่องการทำงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี	90
ตารางที่ 4.58 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาของ ท่านลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.59	91
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 7 เงินเดือนของท่าน เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้	
ตารางที่ 4.60	91
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 8 ท่านแสดงออกถึง การชื่นชมยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	
ตารางที่ 4.61	93
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รวบรวมข้อ	
ตารางที่ 4.62	94
แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความสำเร็จ จำแนกตามอายุ	
ตารางที่ 4.63	94
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ1 ท่านพอใจใน ภาระงานหน้าที่การงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	
ตารางที่ 4.64	94
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 2 ท่านมีความ พอใจที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน	
ตารางที่ 4.65	95
เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 4 ท่านมีความรู้สึก ว่าผู้ร่วมงานพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.67	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 6 ท่านมีความรู้สึก ว่าตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับ เดียวกัน	96
ตารางที่ 4.68	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 7 ท่านมีความ พอใจในนโยบาย การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	96
ตารางที่ 4.69	เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน รวบรวมข้อ	97

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงระดับความต้องการตามแนวคิดของMaslow. (1970).	17
ภาพที่ 2.2 ภาพรูปของทฤษฎีความคาดหวัง	18
ภาพที่ 2.3 ภาพรูปของทฤษฎีความคาดหวัง	20

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปี ข้างหน้าความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลก ศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้ง ผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคนคิดความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพ ของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบ การศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาด ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย ส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (กระทรวงศึกษาธิการ,2560)

สถานศึกษา ถือว่า เป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการ และสมรรถนะทางวิชาชีพมีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่ เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสุข มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถประกอบอาชีพ และอยู่

ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นเป้าหมายและฐานหลักของการพัฒนาประเทศต่อไป อ้างอิงจาก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2556 ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดทางสายกลางอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดีรู้จักพอประมาณ อย่างมีเหตุผลมีความรอบรู้เท่าทันโลก เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทยเกิดการบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “คุณภาพ” ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้สถานศึกษาจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมาบริหารงานในสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2546) กล่าวว่า การจะบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการจัดการศึกษานั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ของโรงเรียน (เมธา ภูมิเขต, 2554)

โรงเรียนเอกชนได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชน แม้จะถูกกำหนดไว้ในระเบียบกฎหมาย แต่การมีส่วนร่วมยังไม่ชัดเจน ผู้เป็นกรรมการที่ได้มา ยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบที่กำหนด พฤติกรรมการมีส่วนร่วมและความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างจริงจังยังไม่เกิดขึ้นในระดับที่มากพอ การที่จะให้เกิดผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น การดำเนินการยังพบปัญหาในการขาดความพร้อมในการเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็น บางส่วนไม่มีเวลาพอที่จะเข้าร่วมกำหนดนโยบาย ซึ่งจะเป็นผลกระทบต่อการบริหารในสถานศึกษา (น้ำทิพย์ เสือสารรัตน์, 2546)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นนับมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคคลากรครูนั้นมีบทบาทหลักที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ก้าวหน้าสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ถ้าหากบุคคลากรทางการศึกษาไม่มีขวัญกำลังใจแล้วก็ยากที่จะหวังให้เด็กๆ ของชาติมีการศึกษาที่ดี ซึ่งในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาจเกิดปัญหาในการทำงานเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนไม่ตรงตามวุฒิ สวัสดิการน้อยกว่าเมื่อเทียบกับราชการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่ชัดเจน มีภาระงานที่มากเกินไป ความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพน้อยลง

การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการกระตุ้นให้ครูทำงานให้ออกกำลังกายเต็มความสามารถรวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยเฉพาะการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจรวมทั้งการสร้าง

ขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคล ด้วยเพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาและคิดว่าผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 คำถามการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา เป็นอย่างไร
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร 2. ด้านความรับผิดชอบ 3. ด้านความสำเร็จ 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา (จากข้อมูลศึกษาธิการจังหวัด ปีการศึกษา 2564 จำนวน 323 คน)

3. ขอบเขตด้านเวลา

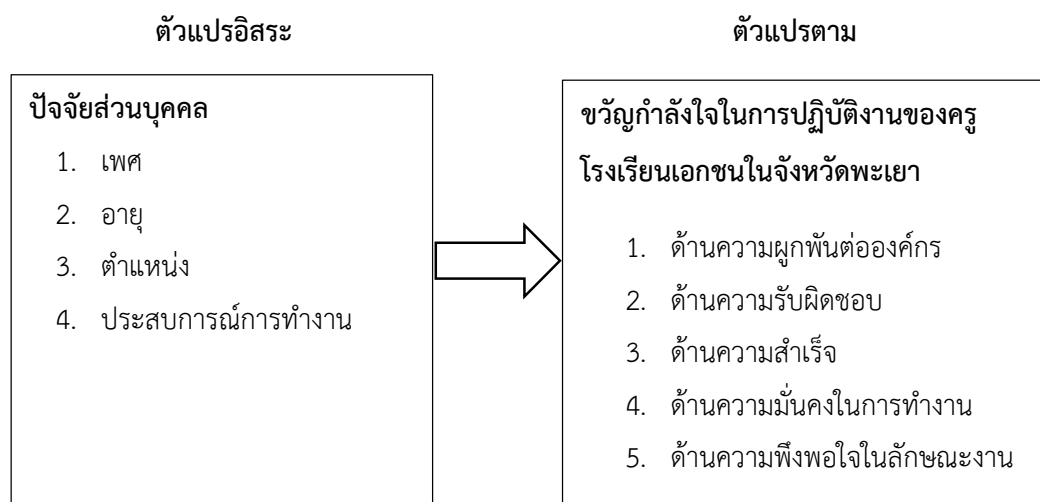
การวิจัยครั้งนี้รวบรวมเก็บข้อมูลตั้งแต่ 1 มกราคม – 31 กรกฎาคม 2565

1.5 สมมติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของสตีลส์และพอร์เตอร์ Steers and Porter.(1979). และแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย(Two-Factor Theory) ของ Herzberg และคณะ ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เช่นความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factor) เช่น ความมั่นคงในงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดของการวิจัยไว้ตามรายละเอียด แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปใช้ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติของครูประสบผลสำเร็จได้ดี ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 นิยามศัพท์

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจในลักษณะงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกันในยามทุกข์ยาก มีการติดต่อสัมพันธ์กัน และมีการแบ่งงานกันอย่างถูกต้อง ไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อน

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความตั้งใจให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำงานด้วยความเสียสละและเต็มใจ

ความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และตนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเอง จะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการพร้อมกับสวัสดิการต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง

ความพึงพอใจในลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารหากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนระบบหรือโรงเรียนนอกระบบในจังหวัดพะเยา

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนในจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ

2.1.1 ความหมาย ความสำคัญ ขวัญและกำลังใจ

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

2.1.4 ทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์

2.1.5 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer's Theory

2.1.6 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

2.1.7 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

2.1.8 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

2.1.1 ความหมาย ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ขวัญ ตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่มีตัวตนนิยมนับว่า อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง

กำลังใจ ตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

สมบุรณ์ นาควิชัย (2560) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาและจะ มีปฏิกิริยาโต้ตอบกลับ คือ พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

ฐิติวรรณ เรืองสุวรรณ (2560) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน (Morale) หมายถึง สภาพทางจิตใจ ทั้งความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ อารมณ์ของบุคคลที่ทำงานที่รับรู้ว่าคุณมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคล และรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม

ชฎิล อินทร์รักษ์ (2561) กล่าวว่า ขวัญ กำลังใจ คือความรู้สึกที่จะส่งผ่านพฤติกรรม ความพึงพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นได้ทั้งขวัญดี เช่น มีความกระตือรือร้น มีความกล้าและขวัญไม่ดี เช่น เฉื่อยชา หวาดระแวง ทั้งสองอย่างนี้ก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์การต่อบุคคลนั้นๆ ซึ่งส่งผลให้มีความมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบและบรรลุจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

วรารัตน์ จันลาโสม (2563) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงาน ในลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ความทุ่มเทอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่สูง การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่จากสังคม ประกอบ

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจหมายถึงสภาพจิตใจ ที่ก่อให้เกิดผลเป็นการพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อสิ่งที่จะทำ ขึ้นอยู่กับสภาพร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อม ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หากมีขวัญกำลังใจดีย่อมส่งผลให้การดำเนินชีวิต การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สำหรับความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการได้กล่าวแนวทางคล้ายกัน ได้แก่ พเยาว์ หมอเล็ก (2560) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จึงนับว่าสำคัญยิ่งเพราะถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจดีแล้ว จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคได้โดยไม่ย่อท้อ ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์กร และเป็นผู้สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร และสามารถอุทิศเวลาและความสามารถเพื่องานนั้น

ณัฐติกร สังข์ชูป (2560) ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการสร้างความมั่นคง ความก้าวหน้า ความร่วมมือร่วมใจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเสริมสร้างความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดีและความสามัคคี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมนึก มีแก้ว (2562) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จึงนับว่าสำคัญยิ่งเพราะถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจดีแล้ว จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถเอาชนะปัญหา อุปสรรคได้โดยไม่ย่อท้อ ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์กร และเป็นผู้สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร และสามารถอุทิศเวลาและความสามารถเพื่องานนั้น ความ

กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจทำงานอุทิศร่างกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความร่วมมือกัน และพยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางเพื่อไปถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ขวัญกำลังใจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในทุก ๆ องค์การ ที่มุ่งเน้นการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการบรรลุถึงประสิทธิผล

รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการสร้างความมั่นคง ความก้าวหน้า ความร่วมมือรวมใจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเสริมสร้างความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดีและความสามัคคี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นสภาวะจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวมถึงสภาวะในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจและทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ช่วยให้คุณคลั่งรักหรือคงไว้ซึ่งความตั้งใจและแรงศรัทธาที่อุทิศเวลาและร่างกายในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จและถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1.1 ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร

1.2 ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กรนักวิชาการกลุ่มที่มองว่าความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์การจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่ให้ความหมายและแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่

ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กรบุคณัน (Buchanan II).1974. ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส Steers (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่องค์กรคือการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สเตียร์ส และพอร์เตอร์ Steers and Porter (1979) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพัน ที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกใน

องค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment , Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

มาวเดย์ และคนอื่นๆ Mowday et al. (1982). กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่สถานะที่ดีขึ้น

ดันแฮม และคนอื่นๆ Dunham et al.(1994). ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Meyerว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์การโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การจะเห็นว่าความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การ เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์การและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

ความผูกพันต่อองค์การในรูปของทัศนคติของสมาชิกในองค์การว่าตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์การและความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป นักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดที่สำคัญ เช่น

ลูธานส์ Luthans (1992) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์การว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

เซอร์ริงตัน Cherrington (1994) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการตีค่างานแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง ในองค์กรและผู้ที่ถูกต้องย้าให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วยความผูกพันกับองค์กรมี 2 แบบ คือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดหวังจะได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องไว้ด้วย การให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

บารอน Baron (1986) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานกล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงานแต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่ คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจากความหมายข้างต้น

กล่าวได้ว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ หุ่มเท และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรนอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมถึง การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่นการมาทำงานอย่าง

สม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร และพร้อมที่ชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

2.1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนา โดย เฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

(1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวังเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจ

ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advance ment) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possiblity of Growth) คือ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)

คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน หรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

2.1.4 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy theory)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ หรือความต้องการที่เป็นที่ยอมรับ และมีชื่อเสียงที่สุดทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ซึ่งมีแนวคิดดังนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2542)

1. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนโดย จะเริ่มจากความต้องการต่ำสุดไปหาความต้องการสูงสุด
2. ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่อง มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดเมื่อความต้องการอันหนึ่งอันใดได้รับการตอบสนอง ก็เกิดความต้องการชนิดใหม่ขึ้นอีก
3. เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแล้ว ก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไป แต่บางครั้งเมื่อความต้องการระดับสูงได้ตอบสนองแล้ว ก็อาจเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้
4. ความต้องการแต่ละระดับของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องกันและซับซ้อนกันอยู่ แม้ว่าการระดับใดระดับหนึ่งหายไปแล้วเกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่ แต่ความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้น ความต้องการทุกระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด

Maslow ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ จากต่ำสุดไปหาสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อได้การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครอง เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวว่าเหว ซึ่งจะสามารถเกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้
4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงการยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง
5. ความต้องการความสำเร็จ (Self-actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งคน เป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังภาพ



ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงระดับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow. (1970).

ที่มา : การดี อนันต์นาวิ, 2555

2.1.5 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer's Theory

ทฤษฎีแรงจูงใจอีกชนิดหนึ่งที่นับว่าสำคัญคือ Existence, Relatedness and Growth หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า ERG ซึ่งส่วนคล้ายกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎี ERG นี้ผู้ที่คิดขึ้นคือ Alderfer เขาได้อาศัยแนวของ Maslow ว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความพอใจในวัตถุ Alderfer ว่าความหิวกระหายเป็นความต้องการทางชีวิต(Existence)ซึ่งสามารถสนองตอบได้ด้วยอาหารและเครื่องดื่มในสถานการณ์จริงความต้องการทางการดำรงชีวิต (Existence) ทำได้โดยการจ่ายเงินการให้ผลประโยชน์และสิ่งแวดล้อมที่ดี

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความพอใจโดยการให้และการรับที่มีความรู้สึกพอใจเป็นสำคัญเช่น พยายามในสถานภาพ เป็นสมาชิกครอบครัว เป็นผู้มีอำนาจเป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ได้บังคับบัญชา เป็นเพื่อนและเป็นศัตรู หลักการและทฤษฎี ERG ขึ้นอยู่กับความต้องการแต่ละบุคคลที่จะบอกให้ผู้อื่นรับรู้ว่า คนคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร ความพอใจในการดำรงชีวิต (Existence) จะต่างกับความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) ตรงที่ความพอใจความสัมพันธ์ (Relatedness) นั้นแสดงถึงกระบวนกรขอความร่วมมือ

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสภาพแวดล้อมของตนเองทั้งนี้ เพื่อพัฒนาความสามารถทางการสร้างสรรค์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล (การดี อนันต์นาวิ.2555.)

2.1.6 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

นอกจากทฤษฎีเกี่ยวกับลำดับความต้องการของมนุษย์และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจอันเกิดจากการ ได้รับการสนองความต้องการดังกล่าวมาแล้วยังมีทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สำคัญและเป็นที่น่าสนใจกันมาก

"ทฤษฎีความคาดหวัง" (Expectancy theory) ของ Vroom (1990) อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ.(2555). จึงใช้คำว่า "การจูงใจ" (Motivation) เพื่อให้แตกต่างกับแนวคิดทั่ว ๆ ไป โดยกำหนดเป็นสูตรไว้ดังนี้

การจูงใจ = ระดับความรู้สึก x ความคาดหวัง (Motivation = Valence x Expectancy)

ระดับความรู้สึก (Valence) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ตัวอย่าง เช่น วันชัยต้องการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาก็ได้สำหรับสายใจ รู้สึกเฉย ๆ ในการที่ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานที่เดิม ส่วนดาหวัน ไม่มีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

สามารถเขียนผังการจัดระดับความรู้สึกของบุคคลทั้งสาม โดยกำหนดเป็นมาตรฐานประมาณค่า จาก -1 ถึง +1 ความรู้สึกของวันชัย สายใจ และดาหวัน จะเท่ากับ +1, 0 , 1 ตามลำดับ

	ไม่ชอบเลย	ไม่ชอบ	เฉยๆ	ชอบ	ชอบมาก
	-1.0	-0.5	0	+0.5	+1.0

ภาพที่ 2.2 ภาพรูปของทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา : ภารดี อนันต์นาวิ, 2555

ความคาดหวัง(Expectancy) หมายถึง การคาดการณ์ถึงโอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ หรือการกระทำของตนเองในลักษณะที่ว่าใครทำอะไรก็ควรจะได้รับผลอย่างนั้น ตัวอย่างเช่น ถ้าสุพรรณคิดว่าตนเองควรจะได้การจัดลำดับสูงสุด ในการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาแห่งหนึ่งในภาคอีสาน และก็มี โอกาสเป็นไปได้มากจริง ๆ อย่างที่คิด โอกาสที่สุพรรณได้เลื่อนตำแหน่งอาจมีถึง .99 ถ้าสุพรรณคิดว่าตนเองเหมาะสมกับตำแหน่งผู้อำนวยการจริงแต่ก็ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บริหารระดับสูงด้วย โอกาสที่สุพรรณควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งอาจมีเพียง .50 แต่ถ้าสุพรรณอาจคิดต่อไปว่า เรามี

คุณสมบัติมากพอจนอาจจะไม่ได้เป็นผู้อำนวยการในภาคอีสาน เขาอาจจะถูกเก็บตัวไว้ทำงานที่เดิมดีกว่า โอกาสที่จะไปเป็นผู้อำนวยการในภาคอีสานน่าจะมีเพียง .01 ก็ได้

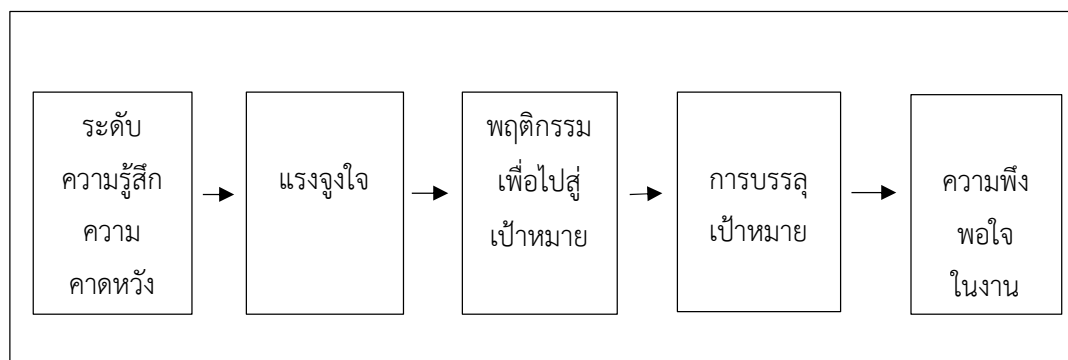
แรงจูงใจ (Motivation force) ดังได้กล่าวแล้วว่า "การจูงใจ" (Motivation) เป็นตัวประกอบของระดับความรู้สึกกับการคาดหวังตามทฤษฎีของ Vroom (1990 อ้างถึงใน การตีอนันต์นาวิ (2555) ซึ่งได้กำหนดเป็นสูตร ถ้าขาดตัวประกอบใดตัวประกอบหนึ่ง การจูงใจจะไม่เกิด ต่อมา Vroom ได้เปลี่ยนจาก "การจูงใจ" (Motivation) มาเป็น "แรงจูงใจ" (Motivation force) เพราะ "แรง"(Force) น่าจะวัดเป็นจำนวนหรือปริมาณได้ดีกว่า จึงได้กำหนดสูตรใหม่ไว้ว่า

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ระดับความรู้สึก} \times \text{ความคาดหวัง}$$

$$(\text{Motivation force} = \text{Valence} \times \text{Expectancy})$$

จากสูตรสามารถสรุปได้ว่า ถ้าระดับความรู้สึกหรือระดับระดับความคาดหวัง เป็น 0 แรงจูงใจจะมีค่า เท่ากับ 0 ด้วย หรือถ้าอย่างใดอย่างหนึ่งมีค่าต่ำ แรงจูงใจจะมีค่าต่ำด้วย จากทฤษฎีความคาดหวังกับการจูงใจ (Expectancy theory and motivation) จะได้เห็นได้ว่าสามารถช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจเรื่องแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ด้วยเหตุผลที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้เราทราบว่าแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงขับเคลื่อนอย่างหนึ่ง (A force or Strength of drive) ที่ช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างให้บรรลุจุดหมายปลายทาง
2. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow สามารถใช้ได้กับทุกคน
3. ทฤษฎีความคาดหวังชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่เรียนรู้เรื่องราวรางวัลตอบแทนและความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา (Experience) และได้เรียนรู้โอกาสที่จะได้รับรางวัลตอบแทนหรือไม่ ระดับความรู้สึกกับความคาดหวังเป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละคน
4. แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลควรจะ ได้รับรางวัลตอบแทนหรือไม่และยังแสดงถึงระดับความยุติธรรม (Equity) ของบุคคลด้วย
5. ทฤษฎีความคาดหวังสามารถนำไปใช้ในการจูงใจบุคคลให้อยากทำงานแต่ควรคำนึงถึงองค์ประกอบสองประการคือ
 - 5.1 ผู้บริหารสามารถเพิ่มค่าบวกผลลัพธ์จากสูตรการหาค่าแรงจูงใจได้โดยการเพิ่มรางวัลตอบแทน ให้กับคนงาน
 - 5.2 ผู้บริหารเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างงานกับผลงานให้มากขึ้นได้
6. ทฤษฎีความคาดหวังตั้งขึ้น เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้สึกและความคาดหวังของบุคคลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจ ในผลลัพธ์นั้น ดังภาพ



ภาพที่ 2.3 ภาพรูปของทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา : ภารดี อนันต์นาวิ, 2555

7. ความต้องการและทฤษฎีความคาดหวังต่างก็เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน เพราะต่างก็เป็นตัวกระตุ้นเบื้องต้นอันสำคัญที่เกิดแรงจูงใจได้

2.1.7 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ธรรมชาติของคนในองค์การ แบ่งเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคน ไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับกับควบคุมสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความมีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. คนโดยทั่ว ๆ ไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง หรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนแต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพ การงานชอบทำงานเบาๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนสูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วนิสัยคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จ การควบคุมภายนอกและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับ และอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดทักษะเทคนิควิธีการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเป็นลำดับ

5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์การ

6. ภายใต้อสภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษผู้บริหาร จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือการตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจคือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคนผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายองค์การ (<http://lopcool.arowa.co.com/master.htm>.)

2.1.8 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่าแต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับควบคุมของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กรกฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็น หรือจับต้องไม่ได้แต่รู้สึกและรับรู้ได้ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่างๆ องค์กรนี้ คือ บรรยากาศองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ ประการที่สองผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์กรและประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลในองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่อันประกอบไปด้วยอาคารสำนักงาน สถานที่ทำงาน บริเวณพื้นที่ทำงาน ตลอดจนรวมถึงวัสดุ

อุปกรณ์ที่ก่อให้เกิดความสะดากสลายในการปฏิบัติหน้าที่เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานนั้น สามารถส่งผลไปยังความสำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ได้

สมนึก มีแก้ว (2562) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่อันประกอบไปด้วย อาคารสำนักงาน สถานที่ทำงานบริเวณพื้นที่ทำงาน ตลอดจนรวมไปถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่ก่อให้เกิดความสะดากสลายในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งที่ทำงาน ปริมาณของงาน หรือแม้กระทั่ง บรรดาแหล่งเสียงที่กระทบต่อการทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมในที่ทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้ ที่เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้น สามารถส่งผลไปยังความสำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ได้

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ ความสม่ำเสมอของงาน

ความต้องการความสำเร็จ (Need For Achievement) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาโดยถือเอาการใช้ความคิดที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้ดีขึ้น การกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะกระทำได้อย่างดีกว่าปกติ และสำคัญให้สำเร็จ หรือความก้าวหน้าในการทำงานและอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันนี้ นักจิตวิทยาเรียกว่า เป็นบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง และคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้นไม่เพียงแต่คิดถึงเฉพาะเป้าหมายความสำเร็จเท่านั้น แต่เขายังคิดถึงการเดินทางไปสู่เป้าหมายว่ามีอุปสรรคหรือเครื่องกีดกันอะไรที่เขาต้องเผชิญและเขาจะมีความรู้สึกละอายใจอย่างไรถ้าหากเขาทำงานได้สำเร็จ หรือเกิดความล้มเหลวขึ้น

สมนึก มีแก้ว (2562) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะบังเกิดผลได้อย่างสมบูรณ์ต้องปฏิบัติด้วยความศรัทธาและแรงใจที่ดี ความต้องการความสำเร็จบุคคลทุกคนย่อมต้องการความสำเร็จในการทำงานหรือต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จจะไม่คิดถึงเฉพาะเป้าหมายความสำเร็จเท่านั้น แต่ยังต้องคิดถึงการเดินทางไปสู่เป้าหมายนั้นว่ามีอุปสรรค ปัญหา หรือสิ่งกีดกันอะไรบ้างที่ต้องเผชิญ

วิภา แซ่อึ้ง (2562) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้าง ผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน

Atkinson (1964) ได้กล่าวถึง ความต้องการความสำเร็จไว้ว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จอยู่ในขั้นสูง บุคคลนั้นต้องมีจิตใจโน้มเอียงไปในทางที่มีอุปสรรค เพื่อความสำเร็จในงานที่ทำหาความสามารถ หรือให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายเขาจะชอบงานที่มี โอกาสความเป็นไปได้ มีเหตุผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และจะหลีกเลี่ยงประเภทงานที่ง่ายมากหรืองานที่ยากมาก นอกจากนั้นมีความชอบที่จะทำงานเฉพาะอย่าง ชอบการติชม และการสะท้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของเขา

แนวคิดเกี่ยวกับรายได้และผลประโยชน์

สมนึก มีแก้ว (2562) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้แก่พนักงาน หลักการในการจ่ายค่าตอบแทนมีดังนี้

1) เป็นธรรม ควรกำหนดเป็นระบบที่ใช้กับพนักงานทุกคนในองค์กร และมีพนักงานบางกลุ่มที่มีวิธีการพิเศษโดยเฉพาะ ก็ต้องนำมารวมไว้ในระบบเดียวกันด้วย

2) พอเพียงกับการดำเนินชีวิต

3) สมดุลกับการปฏิบัติงาน

4) ตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร

5) มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ

6) สามารถใช้เป็นแรงจูงใจพนักงาน

7) เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทั้งองค์กร วิธีการคำนวณ หรือสูตรต่าง ๆ ควรจะง่ายไม่ซับซ้อน และจำเป็นต้องมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอการยกย่องชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้พนักงานรูปแบบก็หลากหลายตามความเหมาะสมและความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละองค์กรจะออกแบบ

นอกจากนั้น พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545) อ้างถึงใน ณตรนภิส ลิศคชานนท์ (2554) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคลเช่น สภาพการทำงานลักษณะของงานความก้าวหน้าในการทำงานและท่าทีของผู้บังคับบัญชาตลอดจนฐานะขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ ดังต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจกันและกันย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญที่ดีแต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้นคือหากมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับบุคคลซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัด ไม่เหมาะสมบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจขวัญของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอเขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุขขวัญก็เกิดขึ้นตามมาความพึงพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. การจัดสภาพการทำงานสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมากและมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่งการจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัยเช่นสถานที่สะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าวอากาศ

ถ่ายเท ได้สะดวก จะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจ ไม่รู้สึกรำคาญหรือว่ามีอารมณ์ขุ่นมัวขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไว้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดสวยงาม คนงานจะเอาความตั้งใจในการทำงานและจะเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไป ด้วยสภาพของการปฏิบัติงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีเครื่องใช้และอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. ระบบการวัดความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนเงินเดือน การโยกย้ายสิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายในการดำเนินงานขององค์การ ตลอดจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้งานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

6. สุขภาพทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีกำลังใจขวัญดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาด้านครอบครัวสุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้นและยังจะต้องคำนึงถึงอารมณ์ โดยทั่วไปของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกันเมื่อมาเปรียบเทียบกับแล้วก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่นานน้อยแตกต่างกันอย่างไร

7. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวญาติมิตรเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงานเป็นไปได้ไม่มีปัญหาใดๆที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้นเข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงานหมู่คณะ

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆเกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ทางสังคม เช่น ปัญหาจารจรแหล่งที่อยู่อาศัยและอื่นๆ

9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ ผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้เป็นอย่างดี เช่นช่วยแนะนำแก้ไขปัญหานั้นสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมการให้สวัสดิการบำเหน็จบำนาญ

11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยงานจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหารเช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดีการมอบงานให้ทำไม่เหมาะสมการปกครองการบังคับบัญชาที่ไม่ยุติธรรมปัญหาดังกล่าวนี้ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้นหากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟัง ก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจและจะทำลายขวัญของเขาด้วย

12. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรู้ในความคิดของเขาโดยให้บำเหน็จความดีซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นเพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจตั้งใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งมีกำลังใจขวนขวายส่วนเจ้าหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตามก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณี โดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็นธรรมเนียม รักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งเดียวกันและเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

สรุปได้ว่าครูที่มีขวัญและกำลังใจดีจะมีความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีระเบียบวินัย เสียสละมีความรับผิดชอบ ขยันขันแข็ง อุทิศเวลาให้กับงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าให้องค์กรต่อไป

2.2 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา

2.2.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(สช.)เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชนในประเทศไทย เชื่อว่าการศึกษาประเภทนี้ได้ดำเนินการมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาแล้ว โดยเริ่มในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2199- 2231) จดหมายเหตุของมองซิเออซานิเยร์ กล่าวว่า เจ้าพระยาวิชาเยนทร์ได้ทรงสร้างโรงเรียนราชบุรี ไว้หลายโรงเรียนและจากจดหมายเหตุของบาทหลวงเดอซวาลี ซึ่งเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราชบุรี 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนนวมัสสพณด และโรงเรียนสามเณร ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ผู้ที่บุกเบิกการก่อตั้งโรงเรียนราชบุรีไม่ใช่คนไทย แต่เป็นมิชชันนารีซึ่งเดินทางเข้ามาเผยแพร่ศาสนาในประเทศไทย โรงเรียนราชบุรีซึ่งได้รับการจัดตั้งและสนับสนุนโดยมิชชันนารี ได้แก่ โรงเรียนของนามัททูน (Mrs. Mattoon) มิชชันนารีชาวอเมริกัน จึงเปิดสอนในปี พ.ศ. 2395 ซึ่งถือเป็นโรงเรียนราชบุรีแห่งแรกในสมัยนั้น โรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล (The Christian High School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2431 เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้ชาย สำหรับโรงเรียนกุลสตรีวังหลัง (Kunsatree Wang Lang School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้หญิง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2417 และโรงเรียนไทย-ฝรั่ง (Thai Farang School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนอัสสัมชัญ (Assumption School) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2420 โรงเรียนราชบุรีทั้ง 3 แห่งดังกล่าวในระยะเริ่มแรกดำเนินงานเป็นเอกเทศ มิได้ถูกควบคุมโดยหน่วยงานของรัฐแต่อย่างใด จนกระทั่งปี พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงธรรมการ) จึงเข้ามามีบทบาทในการดูแลโรงเรียนราชบุรีทั้ง 3 แห่ง และในช่วงระยะเวลานี้เองโรงเรียนราชบุรีซึ่งมีคนไทยเป็นเจ้าของก็ได้รับการจัดตั้งขึ้นชื่อ

โรงเรียนบำรุงวิทยา (Bamrung Wittaya School) และลงทะเบียนขึ้นกับกระทรวงศึกษาธิการ เช่นเดียวกัน

การศึกษาเอกชนของประเทศขยายตัวมากขึ้นในปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนครั้งแรก โดยมีจุดประสงค์เพื่อจะตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักร และเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบโรงเรียนเอกชน ในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการขึ้น โดยจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั้งหมด

2.2.2 การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 เป็นต้นมา การจัดการศึกษาของเอกชนที่ดำเนินควบคู่มากับการจัดการศึกษาของรัฐบาลและอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและช่วยเหลือส่งเสริมของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการนั้น มีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง จึงทำให้กองโรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็วทันความต้องการของประชาชน สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย จึงเสนอความเห็นว่าการโรงเรียนราษฎร์ควรได้รับการยกวิทยฐานะเป็นกรมโรงเรียนราษฎร์ หรือ กรมการศึกษาเอกชน เพื่อเพิ่มอำนาจในการส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษามากขึ้น และเป็นการส่งเสริมกำลังใจให้เอกชนจัดการศึกษาได้ ก้าวหน้ายิ่งขึ้นความต้องการของสมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทยนอกจากจะสอดคล้องกับความต้องการของ นายเกรียง เอยมสกุล (อดีตหัวหน้ากองโรงเรียนราษฎร์คนแรก) ที่จะแยกโรงเรียนเอกชนออกจากกรมวิสามัญให้มีหน่วยบริหารของตนเองแล้ว ยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในเวลานั้นที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการ

ดังนั้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์ขึ้น เพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการ และด้านบริการ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ดร.อึ้ง บัวศรี เป็นประธานกรรมการ นายพนอม แก้วกำเนิด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองโรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้น จึงได้มอบแผนงานกรมโรงเรียนราษฎร์เพื่อเสนอกระทรวงศึกษาธิการ และผลปรากฏว่ากองโรงเรียนราษฎร์ได้รับการปรับปรุงเป็น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่า สข. มีฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกองโรงเรียนราษฎร์ แลโอนงานวิทยาลัยเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ

คณะกรรมการการศึกษาเอกชนคนแรก คือ ดร.อ่ำรง บัวศรี (วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษา เอกชน ฉบับพิเศษ. 2535.)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ.2546กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน
2. เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎ ระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน
4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.2.3 อำนาจหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ
 2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา
 3. รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน
 4. ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนด
- มาตรา13(4)
5. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน
 6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

2.2.4 ศึกษาธิการจังหวัด

โรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา มีหน่วยงานต้นสังกัดคือ ศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งมี

ภารกิจและหน้าที่ดังนี้ ปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมาย กำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่จังหวัดที่สอดคล้องกับการบริหารราชการแผ่นดินที่ทุกกระทรวงต้องดำเนินการ อีกทั้งเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล ที่เน้นการกระจายการบริหารราชการไปยังในส่วนภูมิภาค (ภาค กลุ่มจังหวัด จังหวัด) ซึ่งทุกกระทรวงในประเทศไทยต้องออกแบบโครงสร้างให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2.5 รายชื่อโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา

- | | |
|--|-----------------|
| 1. โรงเรียนไชยพันธ์พงษ์พิทยา | อำเภอเมืองพะเยา |
| 2. โรงเรียนพินิตประสาธน์ | อำเภอเมืองพะเยา |
| 3. โรงเรียนอนุบาลดรุณวิทยา | อำเภอเมืองพะเยา |
| 4. โรงเรียนบุญสิษฐ์วิทยา | อำเภอเมืองพะเยา |
| 5. โรงเรียนประชาบำรุง | อำเภอเมืองพะเยา |
| 6. โรงเรียนอนุบาลจำเนียรวิทยา | อำเภอเมืองพะเยา |
| 7. โรงเรียนอนุบาลบ้านสวนเด็ก | อำเภอเมืองพะเยา |
| 8. โรงเรียนปิยมาตย์ | อำเภอเมืองพะเยา |
| 9. โรงเรียนศรีชัยวิทยา | อำเภอดอกคำใต้ |
| 10. โรงเรียนวัดบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า 1 | อำเภอดอกคำใต้ |
| 11. โรงเรียนอนุบาลสุนทรารม | อำเภอแม่ใจ |
| 12. โรงเรียนตามฝันแม่ใจ | อำเภอแม่ใจ |
| 13. โรงเรียนพงศ์อัมพรพิทยา | อำเภอจุน |
| 14. โรงเรียนล้านนาคริสเตียน | อำเภอภูซาง |
| 15. โรงเรียนนานาชาติเชียงคำ | อำเภอภูซาง |
| 16. โรงเรียนอนุบาลพรชนะวัฒนา | อำเภอเชียงคำ |
| 17. โรงเรียนเชียงคำคริสเตียน | อำเภอเชียงคำ |
| 18. โรงเรียนป่านันทคุณา | อำเภอเชียงคำ |
| 19. โรงเรียนปิยมิตรวิทยา | อำเภอเชียงคำ |
| 20. โรงเรียนสาธิตวิทยาเชียงคำ | อำเภอเชียงคำ |
| 21. โรงเรียนอนุบาลหฤทัยวิทยา | อำเภอเชียงคำ |

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วนำมาบูรณาการ ดังนี้

อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกุลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกุลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกุล จำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกุล จำแนกตามอายุ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกุล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิภา แซ่อึ้ง (2559) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในลักษณะงาน และความรู้สึกประสบความสำเร็จ
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เจี๊ยะฮาลีเม๊ะ สาละ (2560) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านงานที่ทำหายอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก จำแนกตามเพศ พบว่า รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก พบว่า

3.1 ปัญหาได้แก่ นโยบายไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษา การพิจารณาผลงานไม่มีหลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน สถานศึกษามีจำนวนพนักงานครูไม่เพียงพอ ขาดความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันไม่ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยจากหน่วยงานที่สังกัดอย่างเหมาะสม บางงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ได้รับการยกย่องอย่างทั่วถึง ไม่เคยได้รับการสนับสนุนหรือจัดหาทุนต่างๆให้ ไม่เคยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาผลงาน

3.2 ข้อเสนอแนะ ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูอย่างเป็นธรรม สถานศึกษาควรมีจัดสรรจำนวนครูเหมาะสมกับปริมาณงาน พนักงานครูควรมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ ให้งานงานจัดสวัสดิการด้านบ้านพักครูอย่างเหมาะสม ควรเพิ่มมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัย ครู ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ สถานศึกษาควรสนับสนุนหรือจัดหาทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรมีการพิจารณาผลงาน การเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนและความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษาควรจัดแหล่งบริหารทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

เพียวาร์ หมอเล็ก (2560) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า

1 ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ครูยังไม่พอใจในการทำงานบางอย่าง สถานศึกษาไม่ร่วมมือ ปัญหาจากสถานการณ์ความไม่สงบ ขาดการทำงานเป็นทีม และการยกย่องความสำเร็จยังไม่เสมอภาค

2. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรลดงานพิเศษของครูลงบ้าง ควรปรับภูมิทัศน์ ควรสร้างทีมงานที่ดี ควร ให้ความเท่าเทียมในการยกย่องความสำเร็จ และควรมีระบบบริหารที่ชัดเจน

ฐิติวรรณ เรืองสุวรรณ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานเปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง ผลที่ได้พบว่า

พนักงานสัญญาจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานประจำและขวัญกำลังใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพการจ้างงานในรูปแบบประจำและสัญญาจ้างไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับระหว่างอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการทำงานและความผูกพันในงาน โดยผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์แก่บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ที่จะช่วยเป็นแนวทางในพัฒนา หรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำ

ชฎิล อินทร์รักษ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า

1.ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ แรงกดดันชุมชน เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน และระดับปานกลาง มี 4 ด้าน โดย เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ปริมาณ และหลักสูตร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ตัวแปรไม่ต่างกัน

3. แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 1) ส่งเสริมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) ส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานอย่างยุติธรรม ชัดเจน และสม่ำเสมอ 3) มีการปรับปรุงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า

3.1) ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบปัญหาด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด

3.2) แนวทางการแก้ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่าควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้ทำงาน และจัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับน่าใช้งาน

3.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก

สมนึก มีแก้ว (2562) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาหารการทอดจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาหารการทอด จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานบริษัทเลิศอาหารการทอด จังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลานานได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ลักษณะงานที่รับผิดชอบสภาพแวดล้อม ในการทำงานความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กรการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจทำงานอุทิศร่างกายแรงใจของตน เพื่อ

สนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความร่วมมือกันและพยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางเพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ ขวัญกำลังใจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในทุก ๆ องค์การที่มุ่งเน้นการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการบรรลุถึงประสิทธิผล

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเลิศอาภรณ์การทอ จังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจ ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงงานมีอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพและเพียงพอ มีสถานที่ทำงานที่กว้างขวางเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อาคารสำนักงาน สถานที่ทำงาน บริเวณพื้นที่ทำงาน ตลอดจนรวมไปถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานนั้นสามารถส่งผลไปยังความสำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ได้ 2) ด้านความสม่ำเสมอของผลงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาภรณ์การทอ จังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

รุ่งทิwa วิบูลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม และในรายด้าน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับน้อย

2. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ผู้บริหารและครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วรรัตน์ จันลาโสม (2563) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างจำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน ความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็น ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ ผูกพัน ด้านความสำเร็จและด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง

5. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ราชการและครูอัตราจ้าง
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน
- 3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของ

พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในระดับต่างกันขึ้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงาน กับองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนั้นซึ่งมีหลายด้าน เช่น ด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา โดยมี ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

3.1 ประชากร

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 323 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา, 2564)

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ บุคลากรสายบริหารการศึกษา สายวิชาการทางการศึกษา ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ Steers and Porter (1979) และแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย(Two-Factor Theory) ของ Herzberg และคณะ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดพะเยา สร้างขึ้นตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) โดยดัดแปลงจากเครื่องมือของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 35 ข้อ จำแนกเป็นราย ด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg, 1959) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 6 ประการ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 6) โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 9 ประการ เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานองค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความมั่นคงและความปลอดภัย 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) เงินเดือน 9) ฐานะของอาชีพ

ข้อคำถามตามเนื้อหาของแต่ละด้าน จำนวน 35 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านความสำเร็จ | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ | |

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาหรือข้อเสนอแนะ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพะเยา เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

3.2.2 การแปลผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้จัดแบ่งระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนในจังหวัดพะเยา แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับ จากการคำนวณหา อัตราภาคชั้น (Interval Scale) วิจิต อุ๋อัน (2550)

$$\begin{aligned}\text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด}-\text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น (ระดับ)}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

โดยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนในจังหวัดพะเยา กำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายดังนี้

ช่วงคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

ช่วงคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับน้อย

ช่วงคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีลำดับ ดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้ทำการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นและขอบเขตคำถามด้วยการ จัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้ของข้อคำถามในแต่ละ ข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนน โดยมี รายละเอียด ดังนี้

สูตรการคำนวณ แสดงดังสมการ ดังนี้

$$\frac{IOC}{N} = \Sigma R$$

โดย IOC คือ ดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา

R คือ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2.4 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 2 ส่วน คือ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

1. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม รองอธิการบดีสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ดร.สุรชาติ ใจภักดี และดร.อินทิรา มุงเมือง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Try out) กับครูในเครือข่ายเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) และนำแบบทดสอบไปใช้ต่อเมื่อทดสอบแล้วได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ตามสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

โดยที่ α คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา

K คือ จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า .9 ดีมาก มากกว่า
.8 ดี มากกว่า
.7 พอใช้ มากกว่า
.6 ค่อนข้างพอใช้ มากกว่า
.5 ต่ำ

น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .5 ไม่สามารถรับได้

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมากหมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ ที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อวิเคราะห์สมมติฐาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับเพศ และสถิติทดสอบค่าเอฟ (f-test) สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สำหรับข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคงในงานและด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

3.2.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามทำในรูปแบบ Google Form เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. แนะนำตัวผู้วิจัยมาจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทั้ง 21 โรงเรียนในจังหวัดพะเยา อธิบายให้ทราบถึงที่มาของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ไปยังผู้บริหารและส่งต่อไปยังครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

2. เก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามกลับมาตามแบบ Google Form

3. นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ต่อไปการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มประชากร เพื่อสังเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

3.1.2.1 ประชากรเป้าหมาย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรสายบริหารการศึกษา สายวิชาการทางการศึกษา ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

3.1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกำหนดแนวทางไว้ (The Interview Guide) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1.2.2.1 นำผลสรุปจากการวิจัยเชิงปริมาณ มาเป็นแนวทางในการร่างโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (The Interview Guide)

3.1.2.2.2 นำโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (The Interview Guide) พบที่ปรึกษา และแก้ไขโครงสร้างแบบสัมภาษณ์

3.1.2.2.1.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากการค้นคว้าอิสระวิทยานิพนธ์ รวมถึงเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามแนวทางที่ได้รับจากการศึกษาให้ครอบคลุมความคิดเห็นในด้านต่างๆ ที่ต้องการศึกษา

2. เสนอแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

6. ลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้

3.1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) ตามขั้นตอนดังนี้

1. แนะนำตัวผู้วิจัยมาจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อธิบายถึงงานวิจัยพอสังเขป ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์พร้อมบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ไว้

3.1.2.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. สรุปประเด็นและเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
2. จัดกลุ่มแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

3. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาจากการสัมภาษณ์

3.1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีกระบวนการดังนี้

1. การจัดทำข้อมูลหรือการจัดระเบียบข้อมูล โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาเรียบร้อยแล้ว มาจัดให้เป็นระเบียบก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

2. การตรวจสอบข้อมูลว่าข้อมูลที่ได้มามีเพียงพอหรือไม่ และสามารถตอบวัตถุประสงค์ ได้หรือไม่ ถ้าได้ข้อมูลไม่ตรงกันก็ต้องมาตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร

3. เมื่อตรวจสอบข้อมูลเสร็จแล้วจะทำการรวบรวมข้อมูลควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่นำมาทดสอบสมมติฐาน และเมื่อได้ข้อมูลผ่านการวิเคราะห์สรุปเบื้องต้นแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูลให้มีลักษณะเป็นแนวคิดสรุปเชิงนามธรรม เพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาวิจัย โดยนำเสนอในลักษณะของการพรรณนาวิเคราะห์คุณภาพ (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์ (2549)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

N	แทน	ประชากร
f	แทน	ความถี่
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean)
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังตารางต่อไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	49	15.17
2. หญิง	274	84.83
รวม	323	100
อายุ		
1. ตั้งแต่ 23 – 30 ปี	109	33.70
2. ตั้งแต่ 31 – 39 ปี	126	39
3. ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	88	27.20
รวม	323	100.00
ตำแหน่ง		
1. ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ	13	4
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา	304	96
รวม	323	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
1. ต่ำกว่า 10 ปี	155	48.00
2. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	168	52.00
รวม	323	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 323 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.83 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 15.17 มีช่วงอายุมากที่สุดคือตั้งแต่ 31 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมา คือ 23 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.70 และช่วงอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.20 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏว่ามีตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์

ทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 52 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เกี่ยวกับข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาโดยรวม

กลุ่มตัวอย่าง	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.10	.62	มาก	2
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	.58	มากที่สุด	1
3. ด้านความสำเร็จ	4.09	.74	มาก	3
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.09	.69	มาก	3
5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	4.09	.69	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.15	.56	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่าข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด($\mu = 4.38$) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) และด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในลักษณะงานมีผลเท่ากันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับและลำดับที่ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
1.ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ	4.35	.73	มากที่สุด	2
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.03	.82	มาก	4
3.ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	3.98	.83	มาก	5
4.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.87	.87	มาก	6
5.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.81	.88	มาก	7
6.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.43	.69	มากที่สุด	1
7.เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	.73	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.10	.62	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.10$) เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกคือ ข้อ 6 ด้านเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด($\mu = 4.43$) ข้อ 1 ด้านผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมออยู่ในระดับมากที่สุด($\mu = 4.35$) และข้อ 7 ด้านเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด($\mu = 4.25$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับและลำดับที่ด้านความรับผิดชอบต่อครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

2. ด้านความรับผิดชอบต่อ	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน ของโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.32	.72	มากที่สุด	4
2. ท่านลาหยุดงานเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้น	4.57	.65	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี	4.36	.68	มากที่สุด	3
4. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความ เต็มใจ	4.27	.76	มากที่สุด	6
5. ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ใน งานที่ได้รับมอบหมายได้	4.30	.68	มากที่สุด	5
6. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย	4.49	.64	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.38	.58	มากที่สุด	3

จากตารางที่ 4.4 พบว่าด้านความรับผิดชอบต่อครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ข้อ 2 ด้านท่านลาหยุดงานเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57$) ข้อ 6 ด้านท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$) และข้อ 3 ด้านท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับและลำดับที่ ด้านความสำเร็จของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

3. ด้านความสำเร็จ	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
1. งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า	4.15	.80	มาก	3
2. ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ	4.06	.89	มาก	6
3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสนำเสนอ	4.11	.85	มาก	4
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.98	.91	มาก	7
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.07	.92	มาก	5
6. ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำ	4.15	.78	มาก	3
7. เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือ ในผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.40	.63	มากที่สุด	2
8. ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	4.65	.57	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.09	.74	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าด้านความสำเร็จของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.09$) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ข้อ 8 ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้งอยู่ในระดับมากที่สุด($\mu = 4.65$) ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือ ในผลการปฏิบัติงานของท่านด้านท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40$) และข้อ 1 ด้านงานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสนำเสนอด้านท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.15$) เช่นเดียวกับข้อ 6 ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับและลำดับที่ ด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่	4.27	2.95	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำ	4.10	.76	มาก	3
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ	3.89	.97	มาก	5
4. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.95	1.39	มาก	4
5. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่องการงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	4.18	.81	มาก	2
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เหตุผลที่สมควร	4.18	.84	มาก	2
7. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ ท่านและครอบครัวได้	3.71	1.03	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.09	.69	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.09$) เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ข้อ 1 ด้านท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่อยู่ในระดับมากที่สุด($\mu = 4.27$) ข้อ 5 ด้านเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.18$) เช่นเดียวกับข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร และอันดับที่ 3 ด้านผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.10$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับและลำดับที่ ด้านความพึงพอใจ ในลักษณะงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านพอใจในภาระงานหน้าที่การงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.07	.75	มาก	3
2. ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.06	.85	มาก	4
3. ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่าน	4.14	.75	มาก	1
4. ท่านมีความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	4.07	.75	มาก	3
5. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความสามารถของท่าน	4.14	.81	มาก	1
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน	4.08	.81	มาก	2
7. ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	4.08	.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.09	.69	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าด้านความพึงพอใจในลักษณะงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.09$) เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคืออันดับที่ 1 ข้อ 3 ด้านท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่านอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.14$) และข้อ 5 ด้านงานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความสามารถของท่าน อันดับที่ 2 ข้อ 6 ด้านท่านมีความรู้สึกที่ตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน กับข้อ 7 ด้านท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.08$) และอันดับที่ 3 ข้อ 1 ท่านพอใจในภาระงานหน้าที่การงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา($\mu = 4.07$) เช่นเดียวกันกับข้อ 4 ด้านท่านมีความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานพอใจในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.07$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ได้แก่ เพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติค่า T-test และ ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ได้แก่ อายุ โดยใช้สถิติ ค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี โดยวิธี Scheffe' Test ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.8 – 4.69

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.07	.73	4.11	.60	.40	.68
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	.63	4.38	.57	.03	.97
3. ด้านความสำเร็จ	4.09	.84	4.09	.72	.02	.97
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.97	.85	4.11	.28	.28	.19
5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	3.97	.85	4.11	.66	1.28	.19
ในภาพรวม	4.10	.66	4.16	.55	.73	.46

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

1.ด้านความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1.ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ	4.29	.91	4.36	.070	.55	.58
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.10	.98	4.02	.79	.57	.57
3. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	3.88	.99	4.00	.08	.82	.42
4.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.82	.95	3.88	.85	.41	.68
5.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.82	1.03	3.81	.85	.02	.99
6.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.43	.68	4.43	.70	.05	.96
7.เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	.90	4.26	.70	.74	.46
ในภาพรวม	4.07	.73	4.11	.60	.41	.68

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

2. ด้านความรับผิดชอบ	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน ของโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.35	.78	4.32	.71	.26	.79
2. ท่านลาหยุดงานเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้น	4.59	.64	4.56	.66	.29	.77
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.33	.72	4.37	.68	.36	.72
4. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.22	.87	4.27	.74	.37	.71
5. ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไข ปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายได้	4.33	.69	4.29	.68	.33	.74
6. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย	4.47	.68	4.49	.63	.24	.81
ในภาพรวม	4.38	.63	4.38	.57	.03	.97

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

3.ด้านความสำเร็จ	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1. งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า	4.18	.83	4.14	.79	.36	.72
2. ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ	3.98	.95	4.08	.88	.70	.48
3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่าน พยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสนก้าวหน้า อยู่เสมอ	4.08	.98	4.12	.83	.27	.79
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม	4.06	1.01	3.97	.89	.64	.52
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	4.08	1.04	4.7	.91	.09	.93
6. ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่ สำคัญ ๆ ให้ทำ	4.12	.90	4.16	.76	.28	.78
7. เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือ ในผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.35	.69	4.41	.62	.63	.53
8. ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ใน ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	4.59	.64	4.66	.56	.77	.44
ในภาพรวม	4.09	.84	4.09	.72	.03	.98

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับ สมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

4.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่	5.08	7.33	4.12	.83	.92	.36
2. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำ	4.08	.84	4.10	.75	.17	.86
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ	3.98	.99	3.88	.97	.67	.51
4. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.88	1.03	3.96	1.45	.38	.70
5. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่อง การงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี	4.16	.83	4.18	.80	.15	.88
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร	4.06	1.01	4.08	.81	.15	.88
7. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้	3.65	1.05	3.72	1.03	.41	.68
ในภาพรวม	3.97	.85	4.11	.66	1.29	.20

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

5.ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1. ท่านพอใจในการะงานหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.98	.90	4.09	.73	.92	.36
2. ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.98	.99	4.07	.83	.71	.48
3. ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่าน	3.94	.92	4.18	.71	2.07	.04*
4. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณร่วมงานพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.98	.83	4.08	.73	.90	.37
5. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความรู้ความสามารถของท่าน	3.94	.97	4.18	.78	1.91	.06
6. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน	4.00	1.00	4.09	.77	.73	.47
7. ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	4.00	1.00	4.09	.77	.73	.47
ในภาพรวม	3.97	.8	4.11	.66	1.29	.20

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ3. ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผอ.หรือรองผอ.		ครูและบุคลากร			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.42	.51	4.09	.63	1.87	.06
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.51	.50	4.38	.58	.84	.04*
3. ด้านความสำเร็จ	4.40	.57	4.07	.74	1.55	.12
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.44	.52	4.07	.70	1.87	.06
5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	4.44	.52	4.07	.70	1.87	.06
ในภาพรวม	4.44	.42	4.14	.56	1.92	.06

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง

1.ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผอ.หรือรองผอ.		ครูและบุคลากร			
	μ	σ	μ	σ		
1.ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ	4.62	.51	4.62	.74	1.34	.18
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.62	.65	4.62	.82	1.61	.11
3. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	4.62	.52	4.62	.83	2.16	.03*
4.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	4.62	.75	4.62	.87	1.90	.06
5.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.62	.91	4.62	.88	.79	.43
6.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.62	.65	4.62	.70	.96	.34
7.เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.62	.52	4.62	.74	1.48	.14
ในภาพรวม	4.62	.51	4.62	.63	1.87	.06

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน ด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันไม่ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้นข้อ 3 ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง

2. ด้านความรับผิดชอบ	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผอ.หรือรองผอ. ครูและบุคลากร		μ	σ		
	μ	σ				
1. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน ของโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.38	.65	4.32	.73	.33	.74
2. ท่านลาหยุดงานเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้น	4.85	.38	4.55	.66	2.64	.02*
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.46	.66	4.35	.69	.56	.58
4. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.38	.65	4.26	.76	.59	.56
5. ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไข ปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายได้	4.31	.85	4.29	.67	.07	.95
6. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย	4.69	.63	4.48	.64	1.18	.24
ในภาพรวม	4.51	.50	4.38	.58	.84	.40

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมติฐาน ยกเว้น ข้อ 2 ท่านลาหยุดงานเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง

3.ด้านความสำเร็จ	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผอ.หรือรองผอ. ครูและบุคลากร					
	μ	σ	μ	σ		
1. งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า	4.31	.63	4.14	.80	.76	.45
2. ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ	4.46	.78	4.31	.85	1.66	.10
3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่าน พยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสนำหน้า อยู่เสมอ	4.31	.85	4.10	.85	.86	.39
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม	4.46	.52	3.96	.91	1.96	0.05*
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	4.23	.93	4.07	.93	.62	.54
6. ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่ สำคัญ ๆ ให้ทำ	4.62	.65	4.13	.78	2.21	.03*
7. เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือ ในผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	4.62	.51	4.39	.63	1.28	.20
8. ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ใน ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	4.85	.38	4.64	.58	1.88	.08
ในภาพรวม	4.40	.57	4.07	.74	1.55	.12

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้น ข้อ 4 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม

และข้อ 6 ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง

4.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผอ.หรือรองผอ. ครูและบุคลากร					
	μ	σ	μ	σ		
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่	4.62	.51	4.26	3.01	.42	.67
2. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำ	4.23	.73	4.09	.76	.65	.52
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ	4.08	.64	3.90	.97	.67	.51
4. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	4.31	.63	3.93	1.41	.96	.34
5. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่อง การงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี	4.46	.66	4.17	.81	1.28	.20
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร	4.23	.83	4.07	.84	.68	.49
7. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้	4.00	.91	3.71	1.02	1.02	.31
ในภาพรวม	4.44	.52	4.07	.70	1.87	.06

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง

5.ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผอ.หรือรองผอ. ครูและบุคลากร					
	μ	σ	μ	σ		
1. ท่านพอใจในการะงานหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.46	.66	4.05	.75	1.93	.06
2. ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.38	.77	4.04	.85	1.42	.16
3. ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสาร และการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่าน	4.38	.65	4.13	.75	1.20	.23
4. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณร่วมงานพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	4.31	.63	4.06	.75	1.19	.23
5. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถของท่าน	4.46	.66	4.13	.82	1.46	.15
6. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน	4.54	.66	4.06	.81	2.12	.04*
7. ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	4.54	.66	4.06	.81	2.12	.04*
ในภาพรวม	4.44	.52	4.07	.70	1.87	.06

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้น ข้อ6. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกันและข้อ7 ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ทำงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.97	.69	4.22	.53	3.66	.00*
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.34	.62	4.42	.53	1.28	.20
3. ด้านความสำเร็จ	3.96	.79	4.20	.67	2.96	.00*
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.99	.77	4.19	.61	2.59	.01*
5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	3.99	.77	4.19	.61	2.59	.01*
ในภาพรวม	4.05	.63	4.24	.47	3.12	.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นข้อ 2 ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

1.ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ประสบการณ์ทำงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ		
1.ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ	4.19	.84	4.49	.59	3.70	.00*
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.94	.87	4.12	.76	2.02	.04*
3. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	3.77	.96	4.18	.63	4.51	.00*
4. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.69	.91	4.03	.79	3.57	.00*
5.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.74	.94	3.88	.82	1.42	.16
6.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.35	.73	4.51	.66	2.13	.03*
7.เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.13	.82	4.36	.62	2.80	.01*
ในภาพรวม	3.97	.69	4.22	.53	3.66	.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

2. ด้านความรับผิดชอบ	ประสบการณ์ทำงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ		
1. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.28	.78	4.36	.67	1.06	.29
2. ท่านลาหยุดงานเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้น	4.55	.67	4.58	.64	.31	.76
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.30	.71	4.41	.66	1.42	.16
4. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.17	.82	4.35	.68	2.09	.04*
5. ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไข ปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายได้	4.28	.73	4.32	.63	.05	.62
6. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย	4.46	.67	4.52	.61	.84	.40
ในภาพรวม	3.97	.69	4.22	.53	3.66	.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในภาพรวมแตกต่างกันตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้น ข้อ 4 ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

3.ด้านความสำเร็จ	ประสบการณ์ทำงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ		
1. งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า	4.10	.86	4.27	.71	3.05	.00*
2. ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ	3.93	.93	4.18	.85	2.59	.01*
3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่าน พยายามส่งเสริมให้คุณมีโอกาสนำหน้า อยู่เสมอ	3.98	.90	4.23	.78	2.69	.01*
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม	3.87	.97	4.09	.83	2.16	.03*
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.97	.94	4.17	.90	1.94	.05*
6. ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่ สำคัญ ๆ ให้ทำ	4.02	.86	4.27	.68	2.95	.00*
7. เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือ ในผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	4.36	.68	4.43	.58	1.05	.30
8. ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ใน ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	4.63	.60	4.67	.54	.73	.46
ในภาพรวม	3.96	.79	4.20	.67	2.96	.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ด้านความสำเร็จส่วนมากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้น ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือ ในผลการ

ปฏิบัติงานของท่าน และ ข้อ 8 ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ไม่แตกต่าง ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

4.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ		
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่	4.30	4.20	4.24	.72	.18	.86
2. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำ	3.98	.81	4.21	.70	2.71	.01*
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ	3.74	1.10	4.04	.81	2.75	.01*
4. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.70	1.08	4.17	1.60	3.07	.00*
5. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่อง การงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี	4.04	.93	4.31	.66	3.01	.00*
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร	3.97	.89	4.18	.78	2.27	.02*
7. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้	3.53	1.16	3.88	.86	3.02	.00*
ในภาพรวม	3.99	.77	4.19	.61	2.59	.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้นข้อ 1 ท่าน

มีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่ ไม่มีความแตกต่าง ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

5.ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	ประสบการณ์ทำงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ		
1. ท่านพอใจในการะงานหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.10	.86	4.27	.71	3.05	.00*
2. ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.93	.93	4.18	.85	2.59	.01*
3. ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสาร และการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่าน	3.98	.90	4.23	.78	2.69	.01*
4. ท่านมีความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.87	.97	4.09	.83	2.16	.03*
5. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถของท่าน	3.97	.94	4.17	.90	1.94	.05*
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน	4.02	.86	4.27	.68	2.95	.00*
7. ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	4.36	.68	4.43	.58	1.05	.30
ในภาพรวม	4.63	.60	4.67	.54	.73	.46

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐาน แต่เมื่อเปรียบเทียบรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้นข้อ 7 ท่านมีความ

พอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบหรือวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบการแตกต่าง จึงทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี โดยวิธี Scheffe ดังนี้

ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความผูกพันต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.66	2	4.33	11.84	0.000*
	ภายในกลุ่ม	116.95	320	0.37		
	รวม	125.60	322			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.70	2	1.85	5.73	0.004*
	ภายในกลุ่ม	103.24	320	0.32		
	รวม	106.94	322			
3. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	9.87	2	4.94	9.49	0.000*
	ภายในกลุ่ม	166.53	320	0.52		
	รวม	176.40	322			
4. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.74	2	3.87	8.42	0.000*
	ภายในกลุ่ม	147.05	320	0.46		
	รวม	154.79	322			
5. ด้านความพึงพอใจใน ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.74	2	3.87	8.42	0.000*
	ภายในกลุ่ม	147.05	320	0.46		
	รวม	154.79	322			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	7.25	2	3.62	12.2	0.000*
	ภายในกลุ่ม	94.92	320	0.30		
	รวม	102.17	322			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีอายุต่างกันพบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.141	.418*
31-39 ปี	-	-	.276*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.003*	.256*
31-39 ปี	-	-	.223*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.19	.450*
31-39 ปี	-	-	.265*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.07	.379*
31-39 ปี	-	-	.309*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.07	.379*
31-39 ปี	-	-	.309*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงานพบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดพะเยา ด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

1. ด้านความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ผู้บังคับบัญชาแจ้ง ข่าวสารเกี่ยวกับการ ดำเนินงานของโรงเรียนให้ ท่านทราบเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.614 163.853 173.467	2 320 322	4.807 0.512	9.388	.000*
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งใน การสร้างชื่อเสียงให้กับ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.857 206.834 215.69	2 320 322	4.428 0.646	6.851	0.001*
3. ท่านมีโอกาสแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ดำเนินงานของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	11.622 210.266 221.889	2 320 322	5.811 0.657	8.844	.000*
4. ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ในการทำงาน ต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	17.029 224.247 241.276	2 320 322	8.515 0.701	12.15	.000*
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นของท่าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	12.12 238.734 250.854	2 320 322	6.06 0.746	8.123	.000*
6. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ความคิดเห็นของท่าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.847 153.472 155.319	2 320 322	0.924 0.48	1.926	0.147
7. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ เห็นว่าท่านมี ความรู้ ความสามารถเหมาะสม กับงานที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.911 166.275 172.186	2 320 322	2.955 0.52	5.688	0.004*
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.656 116.946 125.602	2 320 322	4.328 0.365	11.843	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่มีอายุต่างกัน มีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรรายข้อ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.143	.439*
31-39 ปี	-	-	.296*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.138	.421*
31-39 ปี	-	-	.284*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรข้อ 2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 3 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.223	.488*
31-39 ปี	-	-	.266
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 3 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.150	.575*
31-39 ปี	-	-	.426*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.087	.474*
31-39 ปี	-	-	.387*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.112	.344*
31-39 ปี	-	-	.232
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร รายข้อรวม

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.141	.418*
31-39 ปี	-	-	.276*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา รายข้อรวมจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

2. ด้านความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ท่านให้ความร่วมมือใน การทำงานของโรงเรียน เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.14 163.38 168.51	2 320 322	2.57 .511	5.03	.007*
2. ท่านลาหยุดงาน เฉพาะที่มีความจำเป็น เท่านั้น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.44 134.87 137.32	2 320 322	1.22 .42	2.9	.056
3. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.74 145.60 150.34	2 320 322	2.38 .46	5.21	.006*
4. ท่านปฏิบัติตามนโยบาย ของโรงเรียนด้วยความเต็ม ใจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	7.33 177.77 185.10	2 320 322	3.66 .56	6.60	.002*
5. ท่านมีความรู้ ความสามารถที่จะแก้ไข ปัญหา ในงานที่ได้รับ มอบหมายได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.10 148.38 149.47	2 320 322	.55 .47	1.18	.31
6. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงาน ทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.04 126.67 130.71	2 320 322	2.02 .40	5.10	.007*
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.70 130.24 106.94	2 320 322	1.85 .323	5.73	.004*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบรายข้อ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 1 ท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน ของโรงเรียนเป็นอย่างดี

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.0667	.312*
31-39 ปี	-	-	.245*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 1 ท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน ของโรงเรียนเป็นอย่างดี จำแนกตามอายุ พบว่า

ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.002*	.263*
31-39 ปี	-	-	.279*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้

สำเร็จลุล่วงด้วยดี จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 4 ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.111	.381*
31-39 ปี	-	-	.279*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 4 ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 5 ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายได้

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.047*	.148
31-39 ปี	-	-	.101
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยามี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 5 ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายได้จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 6 ท่าน มุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.033*	.267*
31-39 ปี	-	-	.234*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 6 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับ มอบหมาย ได้จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปีขึ้นไป มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบโดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.032*	.256*
31-39 ปี	-	-	.223*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวม ได้จำแนกตามอายุ พบว่าครูที่มีอายุ 23- 30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูที่มีอายุ 23-

30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความสำเร็จ จำแนกตามอายุ

3. ด้านความสำเร็จ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1.งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	7.46 196.70 204.16	2 320 322	3.73 .62	6.07	.00*
2. ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.56 246.20 256.76	2 320 322	5.28 .77	6.68	.00*
3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสนำเสนอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	13.45 218.54 231.99	2 320 322	6.72 .68	9.85	.00*
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.23 256.69 264.92	2 320 322	4.11 .80	5.13	.01*
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	11.56 264.20 275.36	2 320 322	5.58 .83	6.76	.00*
6. ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.30 187.27 197.57	2 320 322	5.15 .59	8.80	.00*
	ระหว่างกลุ่ม	1.78	2	.89	2.26	.11
	ภายในกลุ่ม	125.70	320	.39		

7. เพื่อนร่วมงานมีความ	รวม	127.48	322			
เชื่อถือ ในผลการ						
ปฏิบัติงานของท่าน						
8. ท่านแสดงออกถึงการชื่น	ระหว่างกลุ่ม	.37	2	.18	.56	.57
ชมยินดี ในความสำเร็จ	ภายในกลุ่ม	105.10	320	.33		
ของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	รวม	105.47	322			
	ระหว่างกลุ่ม	9.87	2	4.94	9.49	.00*
รวมเฉลี่ย	ภายในกลุ่ม	166.53	320	.52		
	รวม	176.40	322			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาอายุต่างกัน ด้านความสำเร็จพบว่ามีความแตกต่างกัน รายข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.48 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 1 งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.220	.387*
31-39 ปี	-	-	.166*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 1 งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 2 ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.260	.461*
31-39 ปี	-	-	.200
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 2 ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินการอยู่เสมอ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.180	.521*
31-39 ปี	-	-	.341*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินการอยู่เสมอ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 4 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.085	.395*
31-39 ปี	-	-	.310*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 4 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.201	.479*
31-39 ปี	-	-	.277
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ข้อ 6 ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.164	.457*
31-39 ปี	-	-	.293*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 6 ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำพบว่าครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.54 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จรายข้อรวม

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.185	.450*
31-39 ปี	-	-	.265*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ รายรวมข้อ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดพะเยา ด้านความสำเร็จ จำแนกตามอายุ

4. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจใน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ ท่านดำรงอยู่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	15.56 2785.54 2808.10	2 320 322	7.78 8.71	.89	.41
2. ผู้บังคับบัญชามีความ พึงพอใจต่อผลงานที่ท่าน ทำ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.62 178.21 186.83	2 320 322	4.31 .56	7.74	.00*
3. ท่านได้รับสวัสดิการ ต่างๆ เพียงพอกับความ ต้องการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.83 396.59 302.42	2 320 322	2.92 .93	3.15	.06
4. เมื่อท่านได้รับความ เดือดร้อนในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ท่านเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.34 613.76 624.11	2 320 322	5.17 1.92	2.70	.07
5. เมื่อท่านได้รับความ เดือดร้อน ในเรื่องการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ท่าน เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.34 200.25 209.59	2 320 322	4.67 .63	7.46	.00*
6. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลที่สมควร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	7.00 220.07 227.07	2 320 322	3.50 .69	5.09	.01*
7. เงินเดือนของท่านเพียง พอที่จะสร้างความมั่นคง ให้แก่ท่านและครอบครัว ได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.56 332.09 340.64	2 320 322	4.28 1.04	4.12	.02*

8.ผ่านแสดงออกถึงการขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	8.60	2	4.30	7.30	.00*
ชมยินดี ในความสำเร็จ	ภายในกลุ่ม	188.61	320	.59		
ของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	รวม	197.21	322			
	ระหว่างกลุ่ม	7.74	2	3.87	8.42	.00*
รวมเฉลี่ย	ภายในกลุ่ม	147.05	320	.46		
	รวม	154.79	322			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันรายข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.57

ตารางที่ 4.56 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านทำ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.051	.391*
31-39 ปี	-	-	.340*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานที่ท่านทำ พบว่าครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.57 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 5 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่องภาระงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.057	.408*
31-39 ปี	-	-	.351*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 5 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่องภาระงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี พบว่าครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.58 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.146	.378*
31-39 ปี	-	-	.232
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.59 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 7 เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.099	.406*
31-39 ปี	-	-	.307
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 7 เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.60 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 8 ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.101	.407*
31-39 ปี	-	-	.307*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 8 ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.61 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รวบรวมข้อ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.070	.679*
31-39 ปี	-	-	.309*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน รวบรวมข้อ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.62 แสดงการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดพะเยา ด้านความสำเร็จ จำแนกตามอายุ

5. ด้านความพึงพอใจใน ลักษณะงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ท่านพอใจในภาระงานหน้าที่ การงาน ที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.83 176.53 183.36	2 320 322	3.42 .55	6.19	.00*
2. ท่านมีความพอใจที่ ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจใน การปฏิบัติงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.42 223.46 233.88	2 320 322	5.21 .70	7.46	.00*
3. ท่านมีความพอใจต่อระบบ การสื่อสารและการติดต่อที่ โรงเรียนให้บริการแก่ท่าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.41 178.04 181.45	2 320 322	1.70 .56	3.06	.05*
4. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณร่วมงาน พอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.68 170.82 180.50	2 320 322	4.84 .53	9.07	.00*
5. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับ บุคลิกภาพ และความรู้ ความสามารถของท่าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.75 204.70 213.45	2 320 322	4.37 .64	6.84	.00*
6. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าแห่งที่ ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียม กับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.52 202.54 211.07	2 320 322	4.26 .63	6.73	.00*
7. ท่านมีความพอใจในนโยบาย การบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.52 202.54 211.07	2 320 322	4.26 .63	6.73	.00*
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.52 202.54 211.07	2 320 322	4.26 .63	6.73	.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงานพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 4.64

ตารางที่ 4.63 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 1 ท่านพอใจในการะงานหน้าที่การงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.113	.369*
31-39 ปี	-	-	.256*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 1 ท่านพอใจในการะงานหน้าที่การงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา พบว่า

ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.64 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 2 ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.007	.407*
31-39 ปี	-	-	.340*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 2 ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.65 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 4 ท่านมีความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.108	.433*
31-39 ปี	-	-	.325*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 4 ท่านมีความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.66 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 5 งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถของท่าน

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.122	.416*
31-39 ปี	-	-	.295*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 5 งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.67 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 6 ท่านมีความรู้สึกว่าตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.046	.387*
31-39 ปี	-	-	.341*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 6 ท่านมีความรู้สึกว่าตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.68 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 7 ท่านมีความพอใจในนโยบาย การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.046	.387*
31-39 ปี	-	-	.341*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.68 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ 7 ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.69 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน รวบรวมข้อ

อายุ	23-30 ปี	31-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
23-30 ปี	-	.110	.417*
31-39 ปี	-	-	.317*
40 ปีขึ้นไป	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.69 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน รวบรวมข้อพบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview) ความคิดเห็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรสายบริหารการศึกษา สายวิชาการทางการศึกษา ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

โดยมีข้อคำถามในการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นต่อ การสร้างขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรอย่างไร
2. ท่านมีความคิดเห็นต่อ การสร้างขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้มีความรับผิดชอบต่องานอย่างไร
3. ท่านมีความคิดเห็นต่อ การสร้างขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ในการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานอย่างไร

4. ท่านมีความคิดเห็นต่อ การสร้างขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานอย่างไร

5. ท่านมีความคิดเห็นต่อ การสร้างขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้รู้สึกมีความพึงพอใจในลักษณะงานอย่างไร

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลจากการดำเนินงาน นำไปสู่การสร้างข้อสรุปที่โดยนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ตามลำดับความสำคัญและจำแนกรายประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กร

นายองอาจ(นามสมมุติ) มีความคิดเห็นทำให้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร ผ่านการทำกิจกรรมสันทนาการร่วมกันในองค์กร เช่น การเที่ยวประจำปี งานสังสรรค์งานเลี้ยงบ้างตามโอกาสสำคัญ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความผูกพันสนุกสนานผ่อนคลายจากการทำงานมีความสุข ประกอบกับในฐานะผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจ พูดให้กำลังใจ สร้างให้เกิดแรงพลังบวก พลังความคิด ให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเองให้มีความสำคัญต่อครอบครัวบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

นางพนิดา(นามสมมุติ) ได้มีความเห็นว่า การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ควรให้การดูแลเหมือนคนในครอบครัว เห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การดูแลตามความเหมาะสม ดูแลเรื่องความเป็นอยู่ ปัจจัยทางครอบครัวยามมีความเดือนร้อน

2. ด้านความรับผิดชอบ

นายสงเสริม(นามสมมุติ) มีความคิดเห็นในการทำงานนั้น ควรส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ต่อตนเองและส่วนรวม คนบางกลุ่มพื้นฐานจะถูกปลูกฝังให้รู้หน้าที่โดยอัตโนมัติ แต่ในกลุ่มคนที่ไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่นั้น ต้องให้รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองเน้นย้ำภาระหน้าที่ในงาน ส่งเสริมให้มีทักษะในด้านที่สนใจหรือในด้านที่รับผิดชอบ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้ทำงานต่อไปได้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญที่สุดคือเมื่อมอบหมายงานแล้วควรติดตามผลอย่างสม่ำเสมอทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเขาจะรับรู้และเข้าใจว่าเราในฐานะผู้บริหารมีความเอาใจใส่ พร้อมช่วยเหลือยามมีปัญหาในการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

นางสาวกรรณก(นามสมมุติ) มีความคิดเห็นว่าการสร้างค่านิยมร่วม ให้รับรู้ถึงข้อมูลขององค์กร ที่มาของรายได้ รายจ่าย สถานะของโรงเรียนเพื่อให้เข้าใจถึงสถานะของโรงเรียน เปิดเผยเป็นหลักปกปิดเป็นข้อยกเว้น สร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันซึ่งจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีวินัย รับผิดชอบร่วมกัน โดยการมอบหมายหน้าที่ที่ใครชัดเจน ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร ที่สำคัญคือสามารถทำงานแทนกันได้กรณีเร่งด่วนได้

3. ด้านความสำเร็จ

นางอรอุมา(นามสมมุติ) มีความคิดเห็นว่า ควรให้โอกาสในการสร้างผลงาน ผลิตผลงาน นำเสนอ เผยแพร่ สร้างความเชื่อมั่น แก่ผู้ประกอบการของงานขึ้นเน้ให้งานสมบูรณ์ ส่งงานเข้ารับการคัดเลือกในโอกาสต่างๆ ตลอดจนให้โอกาสมอบหมายงานสำคัญให้ทำเพื่อฝึกให้มีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ปิดกั้นการไปสอบเป็นข้าราชการเพื่อให้มีการงานอาชีพที่มั่นคงมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันในการจ่ายค่าตอบแทนต้องให้ตรงเวลา เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน เป็นต้น

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

นางสาวอรพรรณ(นามสมมุติ) มีความคิดเห็นว่า จากประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนที่ผ่านมา คนส่วนใหญ่อยากได้รับสวัสดิการเหมือนรัฐบาล ในส่วนการให้ขวัญกำลังใจด้วยวิธีนี้คงเป็นไปได้ยากแต่มีการให้รางวัลเมื่อมีการทำงานผ่านไประยะเวลาที่เหมาะสม ในส่วนปัจจัยภายนอกที่จะช่วยได้คือ รัฐบาลมาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเอกชนที่บรรจุเข้ากระทรวงศึกษาธิการมีสวัสดิการคล้ายคลึงหรือทัดเทียมรัฐบาล ส่วนครูที่ไม่ได้บรรจุเข้ากระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนจัดให้มีสวัสดิการที่จำเป็น เช่น ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

นายวัลลภ (นามสมมุติ) มีความคิดเห็นว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งแรกที่สำคัญคือสวัสดิการตามความจำเป็น หากเป็นไปได้คงตอบแทนด้านค่าตอบแทนให้มากที่สุดแต่เป็นไปได้ยากด้วยบริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาจังหวัดเล็กๆ การที่จะเก็บค่าธรรมเนียมสูงคงเป็นไปได้ไม่ได้ ประกอบกับไม่ได้รับเงินอุดหนุน 100 เปอร์เซ็นต์ จึงทำให้การจัดสรรค่าใช้จ่ายต่างๆ ทำได้ไม่เต็มที่

นายชำนาญ(นามสมมุติ)และนายอภิชาติ (นามสมมุติ) ได้มีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการเพิ่มเงินเดือนเป็นประจำทุกปี จัดสวัสดิการตามความจำเป็นให้ครูและบุคลากร ซึ่งยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับค่าครองชีพ ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รัฐบาลควรเข้ามาช่วยเหลือในเรื่องนี้ ให้มีความสำคัญกับครูเอกชนให้มากขึ้น จะดีมากหากได้รับสวัสดิการเหมือนรัฐบาล

นางสาวพาขวัญ(นามสมมุติ) มีความคิดเห็นว่าครูและบุคลากรควรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ให้สมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อโรงเรียนเห็นศักยภาพ จึงสมควรปรับเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจควรใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ วางคนให้เหมาะสมกับงาน ให้งานตามความเหมาะสมกับทักษะที่ถนัด งานจึงจะมีประสิทธิภาพ

5. ความพึงพอใจในลักษณะงาน

นางธิดารัตน์(นามสมมุติ) มีความคิดเห็นว่า ในการสร้างในคนในองค์กรมีความพึงพอใจในลักษณะงานนั้น ขึ้นอยู่กับการมอบหมายภาระงาน ขอบเขตการทำงานให้ชัดเจนตั้งแต่แรกก่อนรับเข้าทำงาน เมื่อได้ทราบถึงปริมาณงานกับค่าตอบแทนที่ได้ เกิดการพิจารณาแล้วจึงตัดสินใจทำงานด้วย

ตนเองและเมื่อตัดสินใจเข้าทำงานแล้ว โรงเรียนให้ส่งเสริมขวัญกำลังใจด้านความสำเร็จ เช่นการประกวดนวัตกรรม ยกย่องเชิดชูมอบรางวัลครูและบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดีเด่นมีผลงานในงานวันครูประจำปีของกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนในระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับประเทศต่อไป

สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าการสร้างขวัญกำลังใจครูเอกชนในจังหวัดพะเยาส่งผลให้ผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีความเห็นว่าสถานศึกษาควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ภาระงาน ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน แต่เนื่องจากในบริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ไม่สามารถให้สวัสดิการเหมือนรัฐบาลได้ จึงเห็นควรว่ารัฐบาลควรเข้ามาช่วยส่งเสริมสนับสนุน มีสวัสดิการที่ดีที่เทียบเท่าครูของรัฐบาล

สอดคล้องกับ การตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ปัญหาหรือข้อเสนอแนะ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าอยากได้รับสวัสดิการเหมือนรัฐบาล การเข้าโรงพยาบาลมีการจ่ายตรงและไม่ต้องสำรองจ่าย สวัสดิการครอบคลุมทั้งครอบครัว มีเงินเดือนที่ตรงตามวุฒิ

สรุป ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัย 4 เป็นพื้นฐาน ต้องการการชื่นชมการทำงาน ให้กำลังใจ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของสตีลส์และพอร์เตอร์ Steers and Porter(1979) และแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย(Two-Factor Theory) ของ Herzberg และคณะ ดังที่กล่าวไว้เบื้องต้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนในจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน จำนวนประชากรทั้งหมด 323 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกและเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 42 - 91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้เท่ากับ 99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ)

สรุปผลและอภิปรายผลข้อมูลเชิงปริมาณ

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 323 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.83 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 15.17 มีช่วงอายุมากที่สุดคือตั้งแต่ 31- 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมา คือ 23-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.70 และช่วงอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.20 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏว่ามีตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96 รองลงมาคือผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) และด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในลักษณะงานมีผลเท่ากันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$)

ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกคือ ข้อ 6 ด้านเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.43$) ข้อ 1 ด้านผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$) และข้อ 7 ด้านเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$)

ด้านความรับผิดชอบของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ข้อ 2 ด้านท่านลาหยุดงานเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57$) ข้อ 6 ด้านท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$) และข้อ 3 ด้านท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$)

ด้านความสำเร็จของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.09$) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ข้อ 8 ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$) ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือ ในผลการปฏิบัติงานของท่านด้านท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40$) และข้อ 1 ด้านงานที่ท่านอยู่นี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าด้านท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.15$) เช่นเดียวกับข้อ 6 ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำ

ด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.09$) เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ข้อ 1 ด้านท่านมีความรู้สึกมั่นคงใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$) ข้อ 5 ด้านเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.18$) เช่นเดียวกับข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร และอันดับที่ 3 ด้านผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.10$)

ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.09$) เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกคืออันดับที่ 1 ข้อ 3 ด้านท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.14$) และข้อ 5 ด้านงานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถของท่าน อันดับที่ 2 ข้อ 6 ด้านท่านมีความรู้สึกว่าตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน กับข้อ 7 ด้านท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.08$) และอันดับที่ 3 ข้อ 1 ท่านพอใจในภาระงานหน้าที่การงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

($\mu = 4.07$) เช่นเดียวกันกับข้อ 4 ด้านท่านมีความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานพอใจในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ข้อ3. ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาจำแนกตามตำแหน่ง

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันไม่ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้นข้อ 3 ท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้น ข้อ 2 ท่านลาหยุดงานเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้น ข้อ 4 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม และข้อ 6 ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้น ข้อ 6. ท่านมีความรู้สึก ว่าตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกันและข้อ 7 ท่านมีความพอใจ ในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่ โรงเรียนให้บริการแก่ท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นข้อ 2 ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในภาพรวมแตกต่างกันตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้น ข้อ 4 ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปตามสมมุติฐาน

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ด้านความสำเร็จส่วนมากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้น ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือ ในผล

การปฏิบัติงานของท่าน และข้อ 8 ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ทุกครั้ง ไม่แตกต่าง ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้นข้อ 1 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่ ไม่มีความแตกต่าง ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐาน แต่เมื่อเปรียบเทียบรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตรงตามสมมุติฐาน ยกเว้นข้อ 7 ท่านมีความพอใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบหรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบการแตกต่าง จึงทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี โดยวิธี Scheffe มีผลดังนี้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยาที่มีอายุต่างกันพบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สมมุติฐานที่ตั้งไว้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงานพบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่มีอายุต่างกัน มีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรรายข้อ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังนี้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรข้อ 2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรข้อ 2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 3 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนจำแนกตามอายุ

พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา รายชื่อรวมจำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบรายข้อ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังนี้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 1 ท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน ของโรงเรียนเป็นอย่างดี จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 4 ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 5 ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายได้จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ข้อ 6 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกขั้นที่ได้รับมอบหมาย ได้จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบรายข้อรวม ได้จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 31-39 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความสำเร็จ จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาอายุต่างกัน ด้านความสำเร็จพบว่ามีความแตกต่างกันรายข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบ ดังนี้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 1 งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับ

ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 2 ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ พบว่าครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของงานพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 4 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ พบว่าครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ข้อ 6 ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำพบว่าครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ รวบรวมข้อ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความสำเร็จ จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันรายข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบ ดังนี้

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 5 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่องการทำงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 7 เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 8 ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง พบว่าครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน รวบรวมข้อ พบว่า ครูที่มีอายุ 23-30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และครูที่มีอายุ 31-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ด้านความสำเร็จ จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบ ดังนี้

สรุปผลและอภิปรายผลข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการสร้างขวัญกำลังใจครูเอกชนในจังหวัดพะเยา สิ่งที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีความเห็นว่าสถานศึกษาควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ภาระงาน ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน แต่เนื่องจากในบริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ไม่สามารถให้สวัสดิการเหมือนรัฐบาลได้ จึงเห็นควรว่ารัฐบาลควรเข้ามาช่วยส่งเสริมสนับสนุน มีสวัสดิการที่ดีที่เทียบเท่าครูของรัฐบาล

สอดคล้องกับ การตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ปัญหาหรือข้อเสนอแนะ เรื่องขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าอยากได้รับสวัสดิการเหมือนรัฐบาล การเข้าโรงพยาบาลมีการจ่ายตรงและไม่ต้องสำรองจ่าย สวัสดิการครอบคลุมทั้งครอบครัว มีเงินเดือนที่ตรงตามวุฒิ

สรุป ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัย 4 เป็นพื้นฐาน ต้องการการขึ้นชมการทำงาน ให้กำลังใจ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของสเติร์ส และพอร์เตอร์ Steers and Porter (1979) และแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg และคณะ ดังที่กล่าวไว้เบื้องต้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ตามกรอบ 5 ด้านนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วม ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกันอย่างเต็มที่
2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียน ตามความเหมาะสม
3. ด้านความสำเร็จ ควรมีการมอบหมายงานพิเศษ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรจัดสวัสดิการที่จำเป็น
5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน หน่วยงาน ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเหมือนเพื่อนร่วมงานเป็นญาติสนิท

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเอกชนในจังหวัดพะเยา

บรรณานุกรม

- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนทำใหม่พลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกุลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจังหวัดจันทบุรี**. รายงานวิจัยปริญาศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมบูรณ์ นาควิชัย.(2560). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน**. Journal of Roi Kaensarn Academi, 2(4), 16-29.
- วิภา แซ่อึ้ง. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร**. รายงานวิจัยปริญามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ.(2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย** รายงานวิจัยปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- เพียว หมอเล็ก.(2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา**. รายงานวิจัยปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิตติวรรณ เรืองสุวรรณ.(2560). **ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: เปรียบเทียบระหว่าง พนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง**. รายงานวิจัยปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชฎิล อินทร์รักษ์. (2561). **ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร**. รายงานวิจัยปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์.(2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาใน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3** รายงานวิจัยปริญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). **ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2** รายงานวิจัยปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

- สมนึก มีแก้ว. (2562). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาภรณ์การทอ จังหวัดสมุทรสาคร**. รายงานวิจัยปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- วรรัตน์ จันลาโสม. (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. รายงานวิจัย ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ชนัญชิตา พัวพวง. (2563). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**, 8(1), 167–179.
- สาพิหนะ เต็นเพชรหนึ่ง, ศิริพงษ์ เสาภายน และ อุไร สุทธิแย้ม. (2564). ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 6(3), 16.
- วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559.

ภาคผนวก ก :

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหาหรือข้อเสนอแนะ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

3. คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อใช้ในการพัฒนา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กาญจนา ใจการ

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านลงใน () ซึ่งอยู่หน้าข้อความ

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ตั้งแต่ 23 – 30 ปี

() ตั้งแต่ 31 – 39 ปี

() 40 ปี ขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

() ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน

() ครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน)

() ต่ำกว่า 10 ปี

() ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถามซึ่งเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

5 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ					
2	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
3	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่					
5	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
6	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
7	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
8	2. ด้านความรับผิดชอบ ท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน ของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
9	ท่านลาหยุดงานเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้น					
10	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี					
11	ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
12	ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายได้					
13	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14	3. ด้านความสำเร็จ งานที่ทำอยู่นี้ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า					
15	ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
16	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสนำเสนอ					
17	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
18	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
19	ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญ ๆ ให้ทำ					
20	เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือ ในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
21	ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง					
22	4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่					
23	ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำ					
24	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
25	ในการปฏิบัติราชการโรงเรียน ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางตามสิทธิ์					
26	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่องการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน เป็นอย่างดี					
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลที่สมควร					
28	เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้					
29	5. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ท่านพอใจในภาระงานหน้าที่การงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
30	ท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
31	ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่โรงเรียนให้บริการแก่ท่าน					
32	ท่านมีความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
33	งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถของท่าน					
34	ท่านมีความรู้สึกที่ตำแหน่งที่ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับฝ่ายอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน					
35	ท่านมีความพอใจในนโยบาย การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงเรื่องขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข :

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย

ผศ.ดร.พีระ พันธงาม

ศึกษาศาสตร์ดุชนันทิต
สาขาภาวะผู้นำทางการ
บริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
การเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.สุชาติ ใจภักดี

การศึกษาดุชนันทิต
สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง(กกต.)

ดร.อินทิรา มุ่งเมือง

ปรัชญาดุชนันทิต (ปร.ด)
สาขาการบริหารการพัฒนา
มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ภาคผนวก ค :

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อนามสกุล นางสาวกาญจนา ใจการ
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 15 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2524
 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 172 ตำบลบ้านต้อม อำเภอเมือง
 จังหวัดพะเยา รหัสไปรษณีย์ 56000
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุนทรารม
 จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี
 ที่อยู่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลสุนทรารม
 เลขที่ 333 หมู่ที่ 1 ตำบลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ
 จังหวัดพะเยา รหัสไปรษณีย์ 56130
 ประวัติการศึกษา
 2541 - 2543 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)
 2543 - 2546 ปริญญาตรี (ศศ.ป.)