ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

The Morale of Teacher in the Mokkhala group under the office of Tak educarion service area 2 Tha song yang district, Tak province

จรูญ พันธ์ศรีธัญรัตน์

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค
ปีการศึกษา 2567

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

THE MORALE OF TEACHER IN THE MOKKHALA GROUP UNDER THE OFFICE OF TAK EDUCATION SERVICE AREA 2 THA SONG YANG DISTRICT, TAK PROVINCE

จรูญ พันธ์ศรีธัญรัตน์

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค
ปีการศึกษา 2567

ชื่อเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

ผู้วิจัย นายจรูญ พันธ์ศรีธัญรัตน์

ชื่อปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

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

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตน์ชัยศิลป์)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ดร.ภควรรณ อินทรา)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค อนุมัติให้รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

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

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผกาภรณ์ บุสบง อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร.พัชรีญาพร ปัญญาอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษาในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า และคอยให้คำแนะนำข้อเสนอแนะที่ดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุชาติ ใจภักดี อาจารย์ ดร.อินทิรา มุงเมือง อาจารย์ประจำสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค และนายสุทินธ์ คำน่าน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าสองยางวิทยาคม อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา

ขอขอบคุณผู้บริหาร ครู โรงเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย และให้ความอนุเคราะห์พื้นที่วิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ตลอดจนถึงให้กำลังใจ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สมบูรณ์ที่สุด และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่คุณบิดา มารดา ตลอดจนคณาจารย์ผู้ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

จรูญ พันธ์ศรีธัญรัตน์

ชื่อเรื่อง : ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก
ผู้วิจัย : จรูญ พันธ์ศรีธัญรัตน์
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผกาภรณ์ บุสบง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.พัชรีญาพร ปัญญาอาจ
ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2567
สถาบัน : สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในกลุ่มโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, ครูผู้สอน

Title	: The Morale of Teacher in the Mokkhala group under the office of Tak educarion service area 2 Tha song yang district, Tak province
Author	: Jaroon Phansrithanyarat
Degree	: Master of Education (Educational Administration)
Advisor	: Asst.Prof. Dr. Phakaphorn Butsabong
Co-Advisor	: Dr. Patchareeyaporn Panyaarj
Graduated Year	: 2024
Institute	: Pacific Institute of Management Science

Abstract

The Research on Teachers' Morale in the Mokkhala Group under the Tak Primary Educational Service Area Office 2, Tha Song Yang District, Tak Province. The objectives of this study are to examine the level of morale in teaching performance among teachers in the Mokkhala group under the Tak Primary Educational Service Area Office 2, Tha Song Yang District, Tak Province. To compare the level of teaching morale among teachers in the Mokkhala group based on gender, age, educational qualifications, and work experience. The research instrument used was a questionnaire developed based on theoretical frameworks, relevant literature, and previous studies. Data analysis was conducted using mean and standard deviation calculations.

Research Findings

1. Overall, teachers' morale in the Mokkhala group under the Tak Primary Educational Service Area Office 2, Tha Song Yang District, Tak Province, was rated at a high level. When considering specific aspects, all dimensions were also rated at a high level, with responsibility ranking the highest, followed by job satisfaction, achievement, sense of belonging to the organization, and job security, respectively.

2. The comparison of teachers' morale based on gender, age, and work experience revealed no significant differences, leading to the rejection of the initial hypothesis. However, differences in educational qualifications showed a statistically significant difference in teachers' morale at the 0.05 level, thereby supporting the hypothesis.

Keywords: morale, job performance, teachers

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ ก

บทคัดย่อภาษาไทย ข

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ค

สารบัญ ง

สารบัญตาราง.....ฉ

สารบัญภาพ.....ช

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....3

1.3 ขอบเขตการวิจัย.....3

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....4

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....5

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....6

2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....6

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....15

2.3 บริบทพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.....24

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....25

บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....29

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....29

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....29

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....30

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....31

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผล.....31

บทที่ 4 ผลการวิจัย.....32

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....32

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....33

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....33

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....46
5.1 สรุปผลการศึกษา.....46
5.2 อภิปรายผล.....48
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้.....51
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....51
บรรณานุกรม.....52
ภาคผนวก.....55
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....56
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....67
ประวัติผู้วิจัย.....69

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน....33

4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน....35

4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความรับผิดชอบ....36

4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความสำเร็จ....37

4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความมั่นคงในการทำงาน....38

4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ....39

4.7 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ....40

4.8 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามอายุ....41

4.9 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา....42

4.10 แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ Scheffe ด้านวุฒิการศึกษา....43

4.11 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน....43

4.12 แสดงข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา....44

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....4

2.1 ภาพลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น.....16

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธารงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานเพื่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคลองกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่สำนักงานเลขาธิการการศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ โดยมียุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากลและจัดให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนาการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดซึ่งกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 80 (3) ว่ารัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การดำเนินงานเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โรงเรียนจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และชุมชน โดยเฉพาะครูถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดและมีหน้าที่โดยตรงในการสั่งสอนอบรมให้ความรู้ ทักษะเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป ดังนั้นจึงได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของการศึกษาโดยจัดให้มีการนิเทศอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ เหมาะสม ทำให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นปูชนียบุคคลที่เคารพนับถือของคนทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เพื่อดำเนินการด้านส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น และความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ในด้านส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยค่อนข้างขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เห็นได้จากการสำรวจความคิดเห็นของครูทั่วประเทศ พบว่า ปัญหาที่ครูในปัจจุบันหนักใจมากที่สุด คือ เงินเดือน สวัสดิการ ปัญหาหนี้สิน รายได้ไม่พอกับรายจ่าย รวมถึงไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ (พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ และกมลพร สอนศร, 2560)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่ายังไม่น่าพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน อาทิเช่น การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองน้อย ไม่รักศรัทธาต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียน ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครูสิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจ ก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายกฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตรงกันข้ามหากครูมีขวัญและกาลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตามก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ธนากร รุจิมาลัย, 2559) ดังนั้นขวัญและกาลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอท่าสองยาง ส่วนใหญ่เป็นชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ปว่ากะญอ โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นสูง เป็นป่า สลับกับภูเขา อยู่ห่างไกลจากชุมชนเมือง การเดินทางค่อนข้างลำบาก เนื่องจากเป็นที่ที่ห่างไกลจากความเจริญ ทำให้คุณครูที่ได้รับการแต่งตั้งบรรจุไปปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทั้งจำนวนครูที่ไม่เพียงพอ ไม่มีสัญญาณอินเตอร์เน็ต ไม่มีไฟฟ้า น้ำประปาที่ไม่สะอาด อุปกรณ์การเรียนที่ไม่พอ พอเข้าฤดูฝนถนนลื่นและมีดินโคลน รถเข้าถึงลำบาก สำหรับบางโรงเรียนต้องเดินด้วยเท้า พอถึงฤดูร้อนถนนก็มีแต่ฝุ่น คุณครูต้องขี่รถด้วยความเหนื่อยล้ากว่าจะถึงโรงเรียนต้องใช้เวลาหลายชั่วโมง บางโรงเรียนมีคุณครูแค่คนเดียวต้องจัดการเรียนการสอนหลายชั้น ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูไม่มีประสิทธิภาพ และเมื่อเข้าสู่ฤดูหนาว สังเกตได้จากโครงการสานฝันจากพี่สู่น้องเพื่อน้องบนดอยสูง ที่ขึ้นไปแจกของต่าง ๆ รวมถึงอุปกรณ์การเรียน เนื่องจากอยู่ในถิ่นทุรกันดาร ถึงแม้สำนักเขตพื้นที่การศึกษาพยายามส่งเสริมสนับสนุนแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการเรียนรู้ของเด็ก ๆ มีคุณครูบางท่านถึงกับขอลาออกจากการเป็นครูบนพื้นที่สูง เพราะความยากลำบากและท้อใจต่ออุปสรรคปัญหาที่ต้องเผชิญกับชีวิตตนเอง

ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นพลังที่จะผลักดันให้ครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หากครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจสูงย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานโดยขวัญและกาลังใจมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน สามารถเป็นเครื่องชี้บอกความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรในองค์การแก่ผู้บริหารให้ทราบและดำเนินการสำรวจเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งจะทำให้ผู้บริหารระมัดระวังในการบริหารงานมากขึ้น รวมทั้งใส่ใจในบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพราะหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน(พระชรอ ยากองโค, 2561)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก เพื่อจะทำให้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าสองยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ซึ่งนำมาสู่การสรรหาแนวทาง ข้อเสนอแนะในการบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจ จะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก รวมทั้งสิ้น จำนวน 133 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบฉลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

2. ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก (1975) เนื่องจากมีบริบทที่คล้ายคลึงกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความสำเร็จ

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านตัวแปร

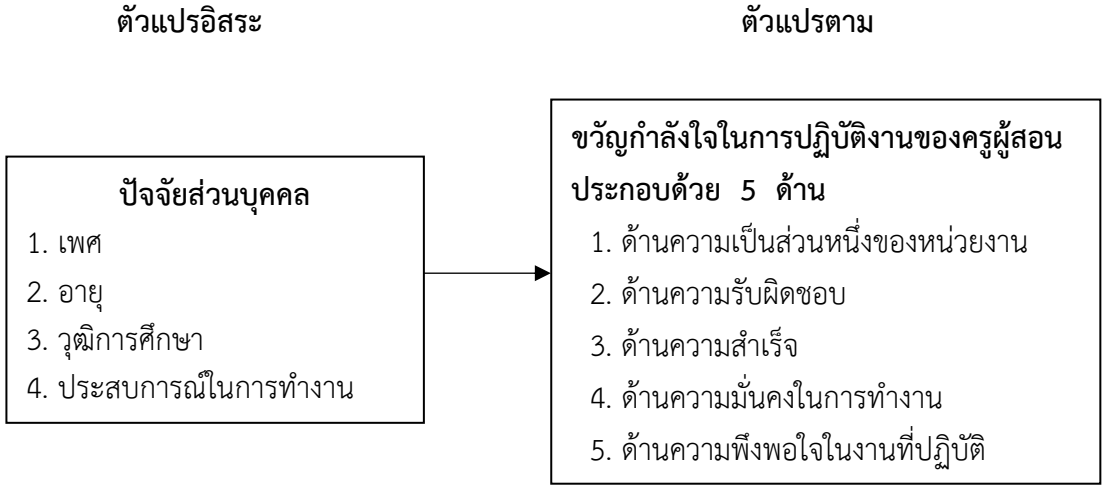
ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975) มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความสำเร็จ
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งมี 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน ความชอบ ความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจในงาน ความภาคภูมิใจ ความสมหวัง ความรักความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ปัจจัยที่มี ผลต่อขวัญ กำลังใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความรัก ความภาคภูมิใจ เป็นที่รัก ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ

1.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การเอาใจใส่ต่องานที่จะต้องได้รับการปฏิบัติในหน้าที่ของตน อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ อดทน สุจริต ความตั้งใจในงาน เข้าใจงาน อย่างชัดเจนแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยงานแล้วเสร็จทันเวลา และมุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.3 ด้านความสำเร็จ หมายถึง ความภูมิใจ และสมหวังที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ งานแล้วเสร็จตามเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานเป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสังคม ชุมชน โดยงานที่ทำนั้นบังเกิดผลดีมี ความก้าวหน้าต่อหน่วยงานอันส่งผลสำเร็จในชีวิต

1.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีเงินเดือนที่เหมาะสมกับงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเสมอภาค

1.5 ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความพึงพอใจ ความสุข มีอิสรเสรีภาพ มีความชื่นชมยินดีกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่สอนของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

3. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 บริบทพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยมีรายละเอียดตามประเด็นต่าง ๆ และเพื่อให้มีความ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอถึง แนวคิด ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ลักษณะที่แสดงว่าบุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจดีและไม่ดี การวัดและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

คำว่า ขวัญและกำลังใจ มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Morale ซึ่งตามพจนานุกรม อังกฤษ - ไทย A Concise English - Thai Dictionary (2549) ได้ให้ความหมายของ Morale ว่า หมายถึง “ขวัญและกำลังใจ” โดยคำทั้งสองนี้ ตามพจนานุกรมไทย แล้ว “ขวัญและกำลังใจ” สามารถแยกได้เป็นสองคำ คือ “ขวัญ” และ “กำลังใจ” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

“ขวัญ” หมายถึง “สิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่า ว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลเป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น”

“กำลังใจ” หมายถึง “สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมที่จะเผชิญ กับเหตุการณ์ทุกอย่าง” สอดคล้องกับพจนานุกรมไทยฉบับอธิบาย 2 ภาษา ได้ให้คำจำกัดความว่า “ขวัญ” หมายถึง กำลังใจในการต่อสู้ ส่วน “กำลังใจ” หมายถึง ขวัญ ความฮึกเหิม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2557) กล่าวถึงความเป็นมาของขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกันว่า คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” (Morale) เป็นคำที่ใช้กับประชาชนทั่วไปรวมถึงทหารในเวลาสงครามซึ่งการมี “ขวัญ” หรือ “เสียขวัญ” เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผลของสงคราม นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในวงการกีฬา วงการศึกษาด้วย ต่อมาจึงได้เข้ามาสู่วงการอุตสาหกรรมและได้รับ การยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ

ดังนั้นเมื่อรวมคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” เข้าด้วยกันในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว “ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับ

อิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยา โต้กลับคือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น”

ผู้วิจัยสรุปว่า คำทั้งสองมีความหมายใกล้เคียงกันและขอให้ใช้คำว่า “ขวัญกำลังใจ” แทน คำว่า Morale ในงานวิจัยนี้

2.1.2 ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าขวัญ (Morale) ไว้มากมายด้วยกัน คือ ให้ความเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศ เวลาและแรงกายของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังต่อไปนี้

เกสร แก้วคง (2566) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะรวมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในองคกรนั้น ๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ซึ่งจะนำพางานที่ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ

ศุภางค์ เกาะสุวรรณ (2564) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ภาวะทางจิต อารมณ์ และความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน แสดงออกถึงความพอใจที่จะทำงานร่วมกัน เต็มใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคร่วมกัน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

พงษศักดิ์ ลาบรรเทา (2564) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะความรู้สึกที่มีผลต่อจิตใจในทางบวก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤตกรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน หรือมีปัจจัยภายนอกอื่น ๆ มากระตุ้นให้เกิดกำลังใจ ความฮึกเหิม ความกระตือรือร้น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชุมพล พงษากลาง (2558) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ คือ สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น หรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ขวัญมีลักษณะเป็นนามธรรมแสดงออกในรูปของพฤติกรรมบุคคล

วิลาสินี สุวรรณภาพ (2558) กล่าวว่า ขวัญ คือ สถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความคาดหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกมาในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่นและได้อธิบายเพิ่มอีกว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติของบุคคลที่ยึดถือต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ส่วนขวัญเป็นผลของการแสดงออกทางเจตคติของบุคคลที่มีหน่วยงาน และประเมินผลจากผลที่ได้รับ ทั้งนี้ ขวัญเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้วย กล่าวคือ แรงจูงใจและขวัญในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ขวัญในการทำงานสูงขึ้นด้วยในทางกลับกันหากเขาไม่ขัดแย้งกับจุดหมายของบริษัทปฏิบัติงานมีขวัญดีก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้ดีขึ้นได้

นิศราภรณ์ ศรีพลัง (2558) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือ ความรู้สึกนึกคิด จากสภาพจิตใจและอารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อตนเอง ตลอดจนความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยมที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อหน่วยงาน รวมทั้งความสนใจต่อภารกิจหรืองานในหน้าที่ ซึ่งกำลังกระทำอยู่หรือได้รับมอบหมาย อันเป็นสภาพอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดกำลังใจของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน การมีขวัญดีจะเห็นได้ว่าทุกคนในกลุ่มทราบวัตถุประสงค์แห่งการ

ทำงาน มีความมั่นใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลา อุทิศแรงงานและต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน

บัญชา สมบุญ (2557) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สถานะที่ทุกคนภายใน กลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้ กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่าง สุดความสามารถ และพยายามที่จะไปให้ถือจุดหมายปลายทางที่วางไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ที่แสดงออก ทัศนคติ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจในงาน ความพึงพอใจ ความหวัง ความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.1.3 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ผู้ที่มีขวัญกำลังใจจะสร้างงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์องค์การ ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนมีความเข้าใจในองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง ทำให้เกิดความแข็งแกร่งฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2560) กล่าวว่า การที่ขวัญดีของพนักงานเป็นสิ่งที่องค์การต้องการจะนำมาซึ่งประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี การมีขวัญดีของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานไม่ได้รับการคุกคามจากปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความวิตกกังวลในจิตใจ อันจะนำมาซึ่งปัญหาทางอารมณ์และปัญหาทางจิตใจร้ายแรงต่อไป

2. เป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาองค์การ ผลผลิตขององค์การธุรกิจอุตสาหกรรมจะสูงได้ย่อมขึ้นอยู่กับคณภาพของพนักงานเป็นสำคัญ และขวัญดีคือรากฐานสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้

3. ป้องกันและลดอุบติเหตุที่จะเกิดขึ้น ขวัญกับอุบัติภัยมีความสัมพันธ์กันอยู่เราจะพบว่าอุบัติภัยที่เกิดขึ้นจะมีผลกระทบต่อขวัญของพนักงาน โดยเฉพาะถ้าเป็นเหตุการณ์ร้ายแรงและบ่อยครั้งยิ่งมีผลกระทบสูง ในขณะเดียวกันขวัญของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ดีมีผลกระทบสูงต่อการเกิดอุบัติภัยต่าง ๆ

4. ลดปัญหาทางด้านบริหาร ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเนื่องจากปัญหาทางอารมณ์ของพนักงาน ความก้าวร้าวระหว่างพนักงาน การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและการเอาตัวรอดเฉพาะบุคคล

5. ลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน องค์กร ธุรกิจใดที่มีปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจต่ำ จะมีอัตราการเข้าออกของพนักงานสูงตามไปด้วย จริงอยู่แม้การเข้าออกของพนักงาน จะมีสาเหตุหลายประการ แต่ขวัญของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญหนึ่งและเป็นปัจจัยที่อยู่ในความควบคุมขององค์การ การออกของพนักงานถ้าเป็นเพราะขวัญของพนักงานตกต่ำแล้วยากจะนำมาซึ่งความสิ้นเปลืองทั้งเวลาและการฝึกอบรมพนักงานแล้ว ยังมีผลกระทบต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานอื่น

ไอยศูรย์ สิงหนาท (2566) กล่าวว่า สิ่งที่คนรับราชการต้องการอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชาและองค์กรนั้น คือ ขวัญและกำลังใจ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการด้วยระบบคุณธรรม สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เบี้ยเลี้ยง รางวัล ขั้น ยศ ตำแหน่ง สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร รวมถึงอุปกรณ์การทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ กระดาษ หมึกพิมพ์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การพัฒนาเพิ่มพูนคุณวุฒิที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ความรู้ความสามารถที่โดดเด่นด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และอาวุโสที่ทรงคุณค่า เพื่อที่เขาเหล่านั้นจะได้มีความภาคภูมิใจในตนเองมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีสูงที่ตามมา คือ ความทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยอุดมคติ ด้วยอุดมการณ์ และด้วยหัวใจ

นิศราภรณ์ ศรีพลัง (2558) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีประโยชน์มีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคนที่อยู่ในองค์การ ผู้บริหารทุกระดับ จะต้อง คำนึงถึงและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การของตน เพราะขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึก ทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องานบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ขวัญของคนในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอ ถ้าร่างกายเราถือว่าสุขภาพดีวัดได้ด้วยความแข็งแรง หน่วยงานของเราจะมีความมั่นคงก็จะวัดได้ด้วย ขวัญของคนทำงานขวัญในหน่วยงานจะดูได้จากทัศนคติของคนที่มีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น ของตนทำงานความสามัคคีของคนในหน่วยงานการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงขวัญเพื่อให้คนทำงานด้วยดีและ ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

วัฒนา มหพันธ์ (2554) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจ ไม่ดีแล้วก็ย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก

บุญถนอม แสงหิรัญ (2554) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งขวัญกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ ความร่วมมือ ร่วมใจ อีกทั้งยัง เสริมสร้างความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดี และความสามัคคีธรรม ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศ สติปัญญา และกำลังความสามารถให้กับองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ยินดีปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ ตนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทวีศักดิ์ ถูกไทย (2554) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง สำหรับการปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังส่งผลให้การทำงานสำเร็จ ทำให้บุคลกรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน และขวัญกำลังใจทำให้เกิดกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ขวัญ

กำลังใจจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกงาน เพราะถ้าหากคนเราเสียวขวัญกำลังใจ ผลงานหรือความสำเร็จของงานจะต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวได้

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจดี จะส่งผลให้การทำงานสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน และขวัญกำลังใจทำให้เกิดกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ ขวัญกำลังใจจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกงาน

2.1.4 มาตรการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงานควรมีมาตรการที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทราบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเหล่านั้นว่ารู้สึกอย่างไรต่อพฤติกรรมการบริหารงาน นโยบายขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สำหรับมาตรการในการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้นมีนักวิชาการได้เสนอมาตรการที่น่าสนใจไว้หลายท่าน ดังนี้

บุญถนอม สิงหิรัญ (2554) ได้สรุปว่า ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อยู่ในจิตใจของคน ไม่อาจวัดได้โดยตรงเหมือนวัดขนาดหรือปริมาณสิ่งของการวัดจึงต้องอาศัยวิธีอ้อม ซึ่งวิธีการวัดขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีวัด คือ การสังเกต การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถามการเก็บบันทึก

นิศราภรณ์ ศรีพลัง (2558) ได้กล่าวถึง มาตรการการวัดขวัญกำลังใจในการทำงานว่า การตรวจระดับขวัญกำลังใจ สามารถตรวจสอบได้จากการแสดงออก หรือองค์ประกอบต่าง ๆ คือ การตรวจสอบระหว่างผลผลิตขององค์การ การลางาน การขาดงาน มาสายบ่อยครั้งโดยไม่จำเป็น มีความเกียจคร้าน เฉื่อยชา หรือขยันขันแข็งในการทำหน้าที่ การโอน ย้าย ลาออก ทั้งที่สวัสดิการดี บัตรสนเท่ห์ หรือคำร้องทุกข์ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะตัดสินใจว่าควรใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การวัดขวัญกำลังใจ มีลักษณะ ดังนี้

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective Measurement) การวัดขวัญกำลังใจแบบนี้เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ที่เรียกว่า สังคมมติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน (Moreno) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม โดยให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์

2. การวัดแบบปรนัย (Objective Measurement) เป็นการวัดขวัญกำลังใจโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติในเชิงปริมาณ การวัดมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เจตคติรวมทั้งการสัมภาษณ์ จะช่วยให้การวัดขวัญกำลังใจ ได้ดี ซึ่งตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจต่ำ จะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงานและผลผลิตต่ำ

2.1.5 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักและถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่จะต้องใช้ความพยายามส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นการช่วยเหลือครูไม่ใช่การจับผิด และให้ครูมีโอกาส มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ช่วยอีกด้วย

1. ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล
2. ให้คำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผลเมื่อครูเกิดปัญหากับนักเรียนหรือผู้ปกครอง
3. เอาใจใส่เป็นพิเศษ ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและทางใจของครู
4. รับทั้งผิดและชอบในการทำงาน
5. กระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน
6. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2552) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การควบคุมอารมณ์ เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักพินิจพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส

2. ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจผู้ทำจะพึงพอใจงานที่จะทำเป็นอย่างมากและผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

3. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงานเพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน คนงานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการลำเอียงและคำครหาทั้งปวง

4. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์การทุกแห่งจะต้องมีกลุ่ม ถ้ามีกลุ่มมาก ๆ แต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อกันการทำงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากันผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. ค่าจ้างและค่าแรง ปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้ จ่ายเพื่อการดำรงชีพและบ่อยครั้งที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อการสไตรค์ เพื่อเรียกร้องค่าแรงสาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้น ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสบายใจมีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการสันทนาการ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2554) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชนหรือสถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญ ประการแรกที่ควรจะได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้น

2. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนชั้น เลื่อนเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาต่าง ๆ อันจะเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติขององค์กรได้

3. เงินเดือนและค้าจ้าง เป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีมิใช่ เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำจึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจ เพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหาแก้ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็จะต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

บุญถนอม แสงหิรัญ (2554) ได้สรุปวิธีเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน วางมาตรการและเครื่องมือสำหรับการวัดความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน การพิจารณาเงินเดือน ค่าจ้างและการให้รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม ความพึงพอใจในงาน ความเป็นหน่วยหนึ่งขององค์การสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือ

ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง การให้ผลประโยชน์เกื้อกูล ลักษณะงาน การมีส่วนร่วมในงานโครงสร้างขององค์การ การจัดงานให้ตรงตามความถนัด และการขจัดความขัดแย้งในองค์การ

ทวีศักดิ์ ถูกไทย (2554) กล่าวถึง วิธีเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจว่า ขวัญและเป็นปัจจัยโดยตรงต่อประสิทธิภาพกำลังใจในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก และเป็นปัจจัยโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ถ้าขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานดี ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงเสมอ

เส่ง สิงโตทอง (2557) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญให้คนทำงานได้นาน ดังนี้

1) สำรวจทัศนคติ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน

2) วางมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การสนับสนุนลูกน้องมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม

3) ดูแลเอาใจใส่ สร้างความสนิทสนม และสนใจความเป็นไปของลูกน้องตามสมควร

4) สร้างเกียรติภูมิ ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน

5) ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดีและปลอบขวัญเมื่อทำงานผิดพลาดให้โอกาสแก้ตัวใหม่

6) ให้โอกาสลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

7) มีระบบความเที่ยงธรรมในการให้คุณให้โทษ และร้องทุกข์

8) จัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอในการดำรงชีวิตของลูกน้อง

9) มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งด้วยเครื่องมือว มือวัดผลงานที่ยุติธรรม

10) ให้โอกาสความดีความชอบในการทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม

11) ยอมรับคุณค่าทางปัญญาของลูกน้อง

12) ให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ

13) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมเป็นตัวอย่างในการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานทำได้โดยการให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาความรู้ของครูอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าและมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงานจะส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2.1.6 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เกียรติพันธ์ หนูทอง (2559) ได้กล่าวว่า การศึกษาขวัญในการทำงานนั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์กร โดยศึกษาเฉพาะลงไปเกี่ยวกับด้านใดด้านหนึ่ง กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมโรงงาน ฝ่ายขาย ฝ่ายบุคคล เพื่อดูว่าเขารู้สึกอย่างไรต่องานของเขา ต่อบุคคลที่เขาเกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ

2. เมื่อมีการศึกษาขวัญในการทำงาน ต้องมีการติดต่อกันระหว่างผู้สำรวจกับคนงานที่ถูกสำรวจ และเมื่อเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามหรือจากการสัมภาษณ์ คนงานทำให้คนงานได้แสดงสิ่งที่เขารู้สึกอัดอั้นตันใจหรือไม่สบายใจออกมาและทำให้คนงานมี ความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารสนใจพวกเขา ทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น

3. ทำให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนจิตใจในระดับผู้จัดการและผู้บริหาร ถ้าการสำรวจศึกษาขวัญนี้กระทำโดยบุคคลนอกองค์กร จะยิ่งทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องระมัดระวังมากขึ้น อย่างดีที่เตือนให้ผู้จัดการหรือผู้บริหารคำนึงถึงมีหลายองค์การยอมรับว่าการศึกษาขวัญเป็นเครื่องมืออย่างดีที่เตือนให้ผู้จัด ขวัญของคนงานหรือบุคคลในองค์การมากขึ้นดังนั้นการศึกษาขวัญก็คือวิธีการที่จะปรับปรุงมนุษย์สัมพันธ์และเจตคติของผู้จัดการหรือผู้บริหารนั่นเอง

4. การศึกษาขวัญจะบอกผลให้ทราบว่าบุคคลในองค์การหรือคนงานนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะจากผลการศึกษาจากคนงานหรือจากลูกน้องจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานหรือผู้ควบคุมงานปฏิบัติงานต่อเขาอย่างไรบ้าง ให้คำแนะนำแก่คนงานดีหรือไม่เพียงไรมอบหมายงานเป็นอย่างไร และต้องการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมอะไรบ้าง

5. การศึกษาขวัญจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหพันธ์กรรมกรเพราะทั้งดังนั้นการศึกษาขวัญก็จะให้ข้อมูลแก่ทั้งสอบฝ่ายเป็นอย่างดีในขณะที่ พรนพ พุกกะพันธุ์ (2554) ได้กล่าวว่า การศึกษาขวัญในการทำงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ดังนี้

5.1 จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่ว ๆ ไปการสำรวจขวัญจะ บอกให้ทราบว่าคนงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา งานส่วนไหนของเขาที่ทำให้เขาเกิดความรู้สึกอย่างนั้นความรู้สึกเช่นนั้น เกิดขึ้นที่แผนกหรือฝ่ายไหนและเป็นความรู้สึกของใครบ้าง เช่น หัวหน้าคนงานคนงาน ผู้เชี่ยวชาญนั่น หมายถึง ว่าการสำรวจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของคนงาน

5.2 การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่า จะเกิดกระแสของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจและปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้นการติดต่อขึ้นเบื้องบนจะให้ผลเป็นพิเศษถ้าหากคนงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น

5.3 ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัย เป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์เป็นโอกาสหนึ่งที่จะปลดเปลื้องสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไปการสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างชัดแจ้งของผู้บริหารในสวัสดิการของคนงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกดีขึ้นต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งใดก็คือ เจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปทางที่ดีขึ้น

5.4 เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการ โดยปกติการสำรวจนั้น คนงานจะ ได้รับโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร

5.5 การสำรวจอาจให้ประโยชน์แก่สหภาพแรงงาน การโต้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานนั้น มักเป็นเรื่องของความต้องการของคนงาน ซึ่งโดยแท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างก็ไม่รู้การสำรวจเป็นหนทางหนึ่งที่จะได้ความจริงนี้

สรุปได้ว่า ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ทราบความต้องการของครูในสถานศึกษาซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีสังเกตได้จากความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดหวังหมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรนั้น ได้มีทฤษฎีและแนวความคิดของนักบริหาร และจิตวิทยาหลายท่าน ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า เกิดจากความสุขใจ ความพึงพอใจ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะการสร้างแรงจูงใจ ละการสร้างพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เราเกิดมาจากแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความต้องการ และการเกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา

ทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์หรือผลสำเร็จของงานจะสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง โดยเฉพาะบุคลากรในองค์กรนั้นจะต้องมีแรงจูงใจ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้ให้บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ นอกจากนี้ทฤษฎีแรงจูงใจยังที่จะแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้รับสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าแล้วการทำงานจะประสบความสำเร็จตามความต้องการของผู้สั่งงาน ซึ่งแรงจูงใจนั้นอาจจะเป็นคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนก็จะแสดงหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้า และงานที่ได้รับมอบหมายก็จะประสบผลสำเร็จทฤษฎีแรงจูงใจเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญมากในการนำมาใช้ในการเสริมแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นหากเราต้องการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจ และทฤษฎีแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจหรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีให้เหมาะสมกับขวัญกำลังใจ ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Malow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-hierarchy theory) ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุดสมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่หรือไม่ ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองและความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ (a hierarchy of needs) เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที่ (demand satisfaction) มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุดรวม 5 ระดับ ดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 2.1 ภาพลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น
ที่มา : https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่มและการพักผ่อน เป็นต้น

3.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการและความต้องการได้การยอมรับ การได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

3.4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือ สถานะทางสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self- actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างสำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

Mc Clelland (1962) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Leaned needs Theory) ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิดตามทฤษฎีมีความเชื่อว่าโดยปกติแล้ว ความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุข และความสบาย ความต้องการความปลอดภัยจาการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ

นั้น ก็จะต่างเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ คล้าย ๆ กัน จึงต่างมีประสบการณ์และความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไปและเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนจะมีพื้นฐานได้ที่มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการเรียนรู้ (learned need) อยู่ 3 สิ่ง คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affilication) และความต้องการอำนาจ (need for power) เมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติพฤติกรรมให้มีความเข็มแข็งทางอารมณ์มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความพอใจ และให้ความชำนาญเกิดความสามารถเพื่อที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซ้ำซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ได้บ่งบอกถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้

1.1 บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

1.2 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้ เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้น ที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้และมักเชื่อถือได้ในเรื่องวิธีที่เขาทั้งหลายกำลังปฏิบัติงานมากกว่า

1.3 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะรับผิดชอบ สำหรับการแก้ปัญหาในการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จของแต่ละบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูง มักเน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เน้นในเรื่องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แต่ละบุคคลที่เน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จมีแนวโน้มไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงมากกว่า และจะเลือกงานที่ยากพอสมควร ความต้องการเพื่อความสำเร็จถูกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุถึงตำแหน่งหรือความร่ำรวย โดยเฉพาะสำหรับสิ่งนี้มักมีความเกี่ยวพันกับกลุ่มการจ้างที่มีสถานภาพตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่สูง

1.4 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของพวกเขาเองแทนที่จะเป็นผลจากการดำเนินงานคนอื่น โดยปกติแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะพอใจกับงานที่ทำตามลำพัง ไม่ใช่งานที่ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดหรือการทำงานเป็นทีม ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะได้มาจากความสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่ รางวัลหรือเงินที่พวกเขาได้รับเป็นเครื่องวัดที่มองเห็นได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้น มันไม่ใช่แรงจูงใจอันเป็นผลมาจากความพยายามของพวกเขาเลย

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affilication) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับการช่วยเหลือและ

ตอบสนองของตนได้ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวพันกับความต้องการความชอบ และการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังนี้

พยายามจะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่นอยากที่จะให้บุคคลอื่นชอบ สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น และแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การคาดหวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะแสวงหาอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือก็คือ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้กระทำสิ่งใด ๆ ได้เหนือกว่าบุคคลอื่น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงกลับพยายามที่จะมุ่งแสดงออกเพื่อการมีอำนาจควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่า คนประเภทที่นิยมชมชอบต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น ๆ และบ่อยครั้งมักจะเป็นคนที่ใฝ่หาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มบทบาทต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้มักจะเป็นคนที่นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ และพร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์การ ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวพันกับความปรารถนา จากความพยายามที่มีอิทธิพลเหนือและต้องการควบคุมผู้อื่น คุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ ดังนี้ มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่งชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้ ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่นความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ บุคคลและองค์การ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงนั้น เป็นบุคคลที่มีความต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของพวกเขาที่จะใช้อำนาจพวกเขามีความหวังที่จะให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าที่จะจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นผลทำให้บางครั้งเป้าหมายขององค์การต้องถูกทำลายลง แต่ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการทางอำนาจ

ขององค์การสูง จะเป็นบุคคลที่มุ่งการทำงานส่วนรวม เพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การให้สำเร็จ

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยการจูงใจของเฮิร์สเบิร์ก

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg's two - factor theory, 1959) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์สเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่ให้กรอบคิดเกี่ยวการจูงใจบุคลากร โดยการที่เขาและเพื่อนร่วมงาน ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน สรุปได้ว่าความพอใจและไม่พอใจในการทำงานไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยอัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสาม ที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า คือ การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจาก การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อน ตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

5. นโยบายและการบริการ การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่จะช่วยทำให้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

6. สถานที่ทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมง การทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เป็นต้น

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองและความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานการนิเทศงาน และความยุติธรรมในการบริหารย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

2.2.4 ทฤษฎีการจูงใจของเทย์เลอร์

แนวทฤษฎีของเทย์เลอร์ (Frederick Winslow Taylor, 1911) ตั้งอยู่บนสมมุติฐานเกี่ยวกับบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

1. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารมิใช่ปัญหาของคนทำงาน

2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิดในกรณีที่ว่าถ้าเขาทำงานรวดเร็วเกินไปพวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน

3. คนงานที่มีแนวโน้มธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถที่เต็มที่

4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาคนทำงานให้เหมาะสมกับงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะทำการฝึกอบรมเขาด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์

5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรเกี่ยวโดยตรงกับระบบของผลตอบแทนหรือระบบของการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยและการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุดถึงแม้ว่าทฤษฎีของเทย์เลอร์จะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควรก็ตามผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางดังกล่าวมีข้อเสียหลายประการซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

5.1 การมีทัศนะเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้าน จะต้องมีการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียวนั้น เป็นทัศนะที่ไม่ถูกต้อง คนงานบางคนอาจจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

5.2. คนงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่นๆอีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินแต่เพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือโอกาสก้าวหน้าและความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เป็นต้น

2.2.5 ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของวูม

ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของ วูม เป็นทัศนะที่เชื่อถือการได้อภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นเป็นผลงานของนักจิตวิทยา ชื่อ วิกเตอร์ เอช วูม (Victor H. Vroom) ซึ่งถือว่า

บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในกรณีนี้เป็นความคิดของ มาร์ติน ลูเธอร์ (Martin Luther) กล่าวว่าทุกสิ่งที่ได้กระทำไปเป็นการกระทำด้วยความคาดหวัง

ทฤษฎีของ วิกเตอร์ วูม (Victor H. Vroom, 1964) คือ การจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ คูณด้วยความเชื่อมั่นจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทฤษฎีของวูม Vroom เป็นไปตามสมการ ต่อไปนี้ คือ อำนาจ (Force) คุณค่าความพึงพอใจในผลลัพธ์ X ความคาดหวัง อำนาจเป็นจุดแข็งของการจูงใจบุคคล คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์เป็นจุดแข็งของความพอใจในบุคคลในผลลัพธ์ ความคาดหวัง เป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่าง ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเมื่อบุคคลมีเป้าหมายเฉพาะอย่างไม่แตกต่าง คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์เท่ากับศูนย์ มีผลลัพธ์เป็นลบ เมื่อบุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผลลัพธ์ก็คือ ไม่มีการจูงใจนอกจากนี้บุคคลจะไม่มีการจูงใจให้บรรลุเป้าหมายถ้าความคาดหวังเป็นศูนย์หรือติดลบ

2.3 บริบทพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2.3.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในฐานะองค์กรหลักรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ 5 อำเภอชายแดนฝั่งตะวันตกของจังหวัดตาก ได้แก่

1. อำเภอแม่สอด
2. อำเภอแม่ระมาด
3. อำเภอท่าสองยาง
4. อำเภอพบพระ
5. อำเภออุ้มผาง

มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอสังขละบุรี อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร และอำเภอชุมตาบง จังหวัดนครสวรรค์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

2.3.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 35/4 ถนนประสาทวิถี ตำบลแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีอาคารที่ตั้งของสำนกงานและอาคารประกอบ ดังนี้

1. อาคารเฉลิมพระเกียรติ

ชั้นบน ประกอบด้วย ห้องว่าที่ร้อยตรีนราธิป สุขสุวานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร, กลุ่มกฎหมายและคดี และห้องประชุมพาเจริญ

ชั้นล่าง ประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์, กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, ห้องประชุมแม่เมย และห้องประชุมแม่ตะลอ

2. อาคารพะวอ

ชั้นบน ประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานบุคคล, ห้อง นายภูรินท์ ชนิลกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และกลุ่มนโยบายและแผน

ชั้นล่าง ประกอบด้วย ห้อง นายปิลันธ์ อุดมวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, กลุ่มอำนวยการ, กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และห้องนายพัลลภ สุ่มสกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

3. อาคารพัสดุ จำนวน 1 หลัง เป็นอาคารตึกชั้นเดียว ประกอบด้วย ห้องประชุมทีลอซู, ห้องพัสดุ และศูนย์ประสานงานการจัดการศึกษาเด็กต่างด้าว (MECC)

4. โรงจอดรถ จำนวน 3 หลัง

2.3.3 ข้อมูลกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

1. กลุ่มโรงเรียนแม่สอด – ท่าสายลวด จำนวน 5 โรงเรียน
   - 1.1 โรงเรียนแม่สอด
   - 1.2 โรงเรียนบ้านวังตะเคียน
   - 1.3 โรงเรียนบ้านแม่ตาว
   - 1.4 โรงเรียนบ้านท่าอาจ
   - 1.5 โรงเรียนบ้านห้วยม่วง
2. กลุ่มโรงเรียนแม่ตาว – พระธาตุผาแดง จำนวน 7 โรงเรียน
   - 2.1 โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ตาวกลางมิตรภาพที่ 26
   - 2.2 โรงเรียนบ้านแม่ตาวแพะ
   - 2.3 โรงเรียนบ้านแม่ตาวใต้
   - 2.4 โรงเรียนบ้านแม่ตาวใหม่
   - 2.5 โรงเรียนบ้านค้างภิบาล
   - 2.6 โรงเรียนบ้านหัวฝาย
   - 2.7 โรงเรียนบ้านพะเด๊ะ
3. กลุ่มโรงเรียนแม่ปะ – แม่กาษา จำนวน 9 โรงเรียน
   - 3.1 โรงเรียนบ้านแม่ปะ
   - 3.2 โรงเรียนบ้านแม่ปะเหนือ
   - 3.3 โรงเรียนบ้านแม่ปะใต้
   - 3.4 โรงเรียนบ้านห้วยกะโหลก
   - 3.5 โรงเรียนบ้านห้วยหินฝน
   - 3.6 โรงเรียนบ้านแม่กื๊ดหลวงฯ
   - 3.7 โรงเรียนบ้านแม่กาษา
   - 3.8 โรงเรียนบ้านแม่กื๊ดสามท่า
   - 3.9 โรงเรียนบ้านน้ำดิบ
4. กลุ่มโรงเรียนพะวอ – ด่านแม่ละเมา จำนวน 8 โรงเรียน
   - 4.1 โรงเรียนบ้านแม่ละเมา
   - 4.2 โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์
   - 4.3 โรงเรียนบ้านปูแป้
   - 4.4 โรงเรียนญาณวิศิษฎ์
   - 4.5 โรงเรียนบ้านปางส้าน
   - 4.6 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 61 (บ้านห้วยยะอุ)
   - 4.7 โรงเรียนบ้านห้วยปลาหลด
   - 4.8 โรงเรียนบ้านธงชัย
5. กลุ่มโรงเรียนแม่กุ – มหาวัน จำนวน 9 โรงเรียน
   - 5.1 โรงเรียนบ้านแม่โกนเกน
   - 5.2 โรงเรียนบ้านปูเต้อ
   - 5.3 โรงเรียนบ้านเจดีย์โคะ
   - 5.4 โรงเรียนบ้านแม่กุเหนือ

5.5 โรงเรียนบ้านห้วยไม้แป้น 5.6 โรงเรียนชุมชนบ้านแม่กุน้อย
5.7 โรงเรียนบ้านม่อนหินเหล็กไฟ 5.8 โรงเรียนบ้านแม่กุหลวง
5.9 โรงเรียนบ้านถ้ำผาได้

6. กลุ่มโรงเรียนแม่ระมาด จำนวน 11 โรงเรียน
6.1 โรงเรียนบ้านแม่ระมาดราษฎร์บำรุง 6.2 โรงเรียนบ้านห้วยนกแล
6.3 โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง 6.4 โรงเรียนบ้านขะเนจื้อ
6.5 โรงเรียนบ้านป่าไร่ 6.6 โรงเรียนกลาโหมราชเสนา
6.7 โรงเรียนบ้านแม่ระมาดน้อย 6.8 โรงเรียนบ้านพะละ
6.9 โรงเรียนบ้านจกปก 6.10 โรงเรียนบ้านห้วยโป่ง
6.11โรงเรียนบ้านน้ำหอม

7. กลุ่มโรงเรียนแม่จะเรา จำนวน 11 โรงเรียน
7.1 โรงเรียนบ้านแม่จะเราสองแคว 7.2 โรงเรียนชมชนบ้านแม่จะเราบ้านทุ่ง
7.3 โรงเรียนบ้านห้วยบง 7.4 โรงเรียนบ้านวังผา
7.5 โรงเรียนบ้านสันป่าไร่ 7.6 โรงเรียนบ้านป่าไร่เหนือ
7.7 โรงเรียนบ้านทุ่งมะขามป้อม 7.8 โรงเรียนบ้านขุนห้วยนกแล
7.9 โรงเรียนบ้านสามหมื่น 7.10 โรงเรียนบ้านขุนห้วยแม่ท้อ
7.11 โรงเรียนท่านผู้หญิงพรสม กุณฑลจินดา

8. กลุ่มโรงเรียนโมกขละ จำนวน 9 โรงเรียน
8.1 โรงเรียนชมชนบ้านแม่ต้าน (ราษฎร์บำรุง) 8.2 โรงเรียนบ้านทุ่งถ้ำ
8.3 โรงเรียนบ้านขุนห้วยแม่ต้าน 8.4 โรงเรียนบ้านแม่โพ
8.5 โรงเรียนบ้านอู่หู่ 8.6 โรงเรียนบ้านห้วยนกกก
8.7 โรงเรียนบ้านแม่ออกผารู 8.8 โรงเรียนบ้านแม่สละ
8.9 โรงเรียนบ้านแม่สละเหนือ

9. กลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก จำนวน 10 โรงเรียน
9.1 โรงเรียนบ้านแม่วะหลวง 9.2 โรงเรียนบ้านแม่อมกิ
9.3 โรงเรียนบ้านแม่ตื่น 9.4 โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา
9.5 โรงเรียนบ้านแม่ระเมิง 9.6 โรงเรียนบ้านแม่พลู
9.7 โรงเรียนบ้านหนองบัว 9.8 โรงเรียนบ้านแม่อุสุวิทยา
9.9 โรงเรียนชุมชนบ้านท่าสองยาง 9.10 โรงเรียนบ้านแม่จวาง

10. กลุ่มโรงเรียนทีลอซู จำนวน 7 โรงเรียน
10.1 โรงเรียนบ้านแม่กลองใหม่ 10.2 โรงเรียนบ้านหนองหลวง
10.3 โรงเรียนบ้านเซอทะ 10.4 โรงเรียนขุนห้วยบ้านรุ่ง
10.5 โรงเรียนบ้านกล้อทอ 10.6 โรงเรียนบ้านนุเซะโปล้
10.7 โรงเรียนท่านผู้หญิงวิไล อมาตยกุล (บ้านเปิงเคลิ่ง)

11. กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว จำนวน 7 โรงเรียน
11.1 โรงเรียนบ้านไม้กะพง 11.2 โรงเรียนบ้านปรอผาโด้

11.3 โรงเรียนชุมชนบ้านอุ้มผาง 11.4 โรงเรียนบ้านแม่กลองน้อย
11.5 โรงเรียนบ้านแม่ละมุ้งวิทยา 11.6 โรงเรียนสามัคคีวิทยา
11.7 โรงเรียนบ้านแม่กลองเก่า

12. กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ – คีรีราษฎร์ จำนวน 12 โรงเรียน
12.1 โรงเรียนอรุณเมธา 12.2 โรงเรียนบ้านช่องแคบ
12.3 โรงเรียนบ้านขุนห้วยช่องแคบ 12.4 โรงเรียนไทยราษฎร์คีรี
12.5 โรงเรียนรวมไทยพัฒนา 6 12.6 โรงเรียนบ้านทีกะเป่อ
12.7 โรงเรียนป่าไม้อุทิศ 4 12.8 โรงเรียนรวมไทยพัฒนา 3
12.9 โรงเรียนบ้านร่มเกล้า 2 12.10 โรงเรียนบ้านร่มเกล้า 3
12.11 โรงเรียนบ้านป่าคาใหม่ 12.12 โรงเรียนบ้านร่มเกล้า 4

13. กลุ่มโรงเรียนพบพระ – วาเล่ย์ – รวมไทย จำนวน 11 โรงเรียน
13.1. โรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ 13.2 โรงเรียนห้วยน้ำนักวิทยา
13.3 โรงเรียนบ้านหมื่นฤๅชัย 13.4 โรงเรียนรวมไทยพัฒนา 1
13.5 โรงเรียนรวมไทยพัฒนา 2 13.6 โรงเรียนรวมไทยพัฒนา 4
13.7 โรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 13.8 โรงเรียนบ้านวาเล่ย์
13.9 โรงเรียนบ้านยะพอ 13.10 โรงเรียนบ้านมอเกอ
13.11 โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านแม่ออกฮู

2.2.4 ทิศทางการจัดการศึกษา

1. วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สร้างเด็กดี คนเก่งสู่สังคมอย่างมีความสุข

2. พันธกิจ (MISSION)

(1) ส่งเสริมจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

(2) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

(3) พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและสถานศึกษา จัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(4) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

(5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

(6) ส่งเสริมการจัดการศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษตาก โดยเน้นทักษะอาชีพและภาษาเพื่อการสื่อสาร

3. วัฒนธรรมองค์กร (corporate culture)

“องค์กร” มีชีวิตพร้อมจิตอาสา

4. กลยุทธ์ (strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชาชนวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน มีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑามาศ โถรัตน์ (2566) ได้ทำวิจัย เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และมาตรฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมอบหมายภาระงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .854 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามมีทั้งหมด 5 ด้าน 12 แนวทาง

ทิพย์วิมล ณุวงษ์ศรี (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ ตำแหน่ง และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 คือ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าอาชีพครู สนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์ของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและปฏิบัติหน้าที่พิเศษฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท ร่วมกันในการวางแผนตัดสินใจ รวมถึงการแก้ปัญหา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำด้วย

กัลยาณมิตรต่อข้าราชการครู สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ส่งเสริมและสนับสนุน เมื่อปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ควรได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการ และควรมีนโยบายที่เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่สนใจ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

ริฟอรรถ ยะโกะ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่าง 3) ผลการศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ในด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและปลอดภัย พบว่าผู้บริหารควรมีการประสายงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู ด้านความมีสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสวัสดิการและคำตอบแทนพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอยู่อย่างพอเพียง ไม่สร้างหนี้เกินตัว ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จพบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูคิดค้นวิทยาการใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว้า (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

วรารัตน์ งันลาโสม (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง 2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านการชมเชย การให้รางวัลและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพและตามขนาดสถานศึกษา มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน จะต้องมีสภาพที่สบายกาย สบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุข ด้านการชมเชย การให้รางวัล เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษามีผลงานที่ดีควรมีการประกาศเกียรติคุณโดยการให้เกียรติบัตร ยกย่อง กล่าวชมเชยในที่ประชุมให้ทุกคนเอาเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดตั้งกองทุนขึ้นในสถานศึกษาเพื่อเป็นค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้สำหรับบุคลากรภายในสถานศึกษาและการเลื่อนเงินเดือน ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ควรมีการศึกษาข้อมูลของบุคลากรว่ามีความถนัดการทำงานด้านใด เพื่อที่จะได้จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับ

งานจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและด้านความเชื่อมั่นศรัทธาใน ตัวผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีมีแนวทางปฏิบัติและวัดผลที่ชัดเจน และผู้บริหารควรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน

บรรจง ทองงอก (2560) ได้ทำวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช โดยทำการศึกษาบุคลากร จำนวน 313 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบวา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมันคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรักษ์ พระสลัก (2555) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 พบว่า ผลการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกกลุ่มประสบการณ์ เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกกลุ่มประสบการณ์ แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในหน่วยงานต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคล ากรภายในหน่วยงานกับองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนั้นซึ่งมีหลายด้าน เช่น ด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำนวน 133 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970, 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1973, 725) ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ตามความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ เฮิร์ซเบิร์ก และแมคเกรเกอร์ (ธีระยุทธ์ สิงห์ศิลป์, 2550) มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความประสบผลสำเร็จ 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ 5) ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีลักษณะเป็นแบบสอบแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีสร้างแบบสอบถาม และศึกษาแบบสอบถามที่นักวิชาการสร้างไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้มากำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ

2. วิเคราะห์นิยามศัพท์ เพื่อนำมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

3. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม ลักษณะและรูปแบบที่เหมาะสมเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. นำแบบสอบถามไปร่างและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา และความครอบคลุมทางเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และด้านวิจัย ประเมินผล นำข้อมูลที่ได้มาให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างและเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับโครงสร้างและเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างและเนื้อหา หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับโครงสร้างและเนื้อหา

6. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นรายข้อ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 จึงนำข้อคำถามมาใช้ในแบบสอบถามทุกข้อ

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) โดยแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงคณบดี สถาบันวิทยาการแห่งแปซิฟิค เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก จังหวัดตาก

2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยตนเอง

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับจากประชากรจากนั้น นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตากมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) โดยการใช้วิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นความเรียง

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผล และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของตาราง และบรรยายผลตามลำดับ

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

4.3.3 ตอนที่ 3 ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

(percentage) = ค่าร้อยละ

f = ความถี่

t = ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test

F = ค่าสถิติที่คำนวณจาก F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

df = ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)

SS = ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS = ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)

Sig = นัยสำคัญทางสถิติ

* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยภาพรวมและรายด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

4. การวิเคราะห์ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งรวบรวมจากแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	37	38.14
หญิง	60	61.86
รวม	**97**	**100.00**
อายุ		
20-30 ปี	47	48.45
31–40 ปี	31	31.96
41-50 ปี	16	16.49
51 ปีขึ้นไป	3	3.10
รวม	**97**	**100.00**

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิทางการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	89	91.75
ปริญญาโท	8	8.25
ปริญญาเอก	0	0
รวม	**97**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	30	30.93
6-10 ปี	49	50.52
11-15 ปี	12	12.37
15 ปีขึ้นไป	6	6.18
รวม	**97**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 61.86 เพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 จำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุด คือ ช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.45 รองลงมา ช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.96 รองลงมา ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 รองลงมา ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 91.75 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มากที่สุด คือ 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.37 รองลงมา 15 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.18

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ภาพรวมและรายข้อดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	n = 97		ระดับความคิดเห็น
	$\overline{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู	4.45	0.66	มาก
2. การได้รับการยอมรับและนำความคิดเห็นของท่านไปปฏิบัติเสมอ	4.43	0.66	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.39	0.71	มาก
4. การเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาของท่าน	4.54	0.63	มากที่สุด
5. การได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเสมอ	4.40	0.70	มาก
6. การได้รับยกย่องและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.35	0.79	มาก
7. การมีความรักและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษาของท่าน	4.69	0.50	มากที่สุด
8. การได้มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียน	4.48	0.61	มาก
รวม	**4.47**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การมีความรักและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.50) รองลงมา การเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา การได้มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียน การปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู การได้รับการยอมรับและนำความคิดเห็นของท่านไปปฏิบัติเสมอ การได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเสมอ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และการได้รับยกย่องและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	n = 97		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความวิริยะ อุตสาหะ	4.41	0.69	มาก
2. การมีความอดทน เสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	4.52	0.60	มากที่สุด
3. มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.56	0.54	มากที่สุด
4. การปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.57	0.57	มากที่สุด
5. งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ	4.34	0.70	มาก
6. เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุ วัตถุประสงค์ด้วยความยินดี	4.64	0.51	มากที่สุด
7. มุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.58	0.59	มากที่สุด
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.68	มาก
รวม	**4.52**	**0.61**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุ วัตถุประสงค์ด้วยความยินดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.51) รองลงมา มุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย การมีความอดทน เสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความวิริยะ อุตสาหะ และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	n = 97		ระดับความคิดเห็น
	$\overline{X}$	S.D.	
1. การมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.52	0.60	มากที่สุด
2. การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้	4.67	0.49	มากที่สุด
3. เมื่อได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.67	0.56	มากที่สุด
4. มีความพอใจที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ	4.52	0.55	มากที่สุด
5. การแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.77	มาก
6. การสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.39	0.74	มาก
7. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานจนงานสำเร็จได้ด้วยดีเสมอ	4.49	0.55	มาก
8. การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของตนเองและชุมชน จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.64	มาก
รวม	**4.51**	**0.61**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า เมื่อได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.56) รองลงมา การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ การมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีความพอใจที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานจนงานสำเร็จได้ด้วยดีเสมอ การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของตนเองและชุมชนจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ การสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และการแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	n = 97		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามรถอยู่เสมอ	4.27	0.72	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ	4.37	0.74	มาก
3. มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.50	0.61	มาก
4. มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่	4.47	0.69	มาก
5. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน	4.54	0.51	มากที่สุด
6. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.49	0.56	มาก
7. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.31	0.71	มาก
8. การได้รับคำปรึกษา การดูแลเอาใจใส่ บุคลากรทุกคนจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาค	4.45	0.58	มาก
รวม	**4.42**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) รองลงมา มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับคำปรึกษา การดูแลเอาใจใส่ บุคลากรทุกคน จากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาค ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน และได้รับการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามรถอยู่เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	n = 97		ระดับความคิดเห็น
	$\overline{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	4.40	0.70	มาก
2. ในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง	4.57	0.61	มากที่สุด
3. การได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	4.52	0.60	มากที่สุด
4. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ เสรีภาพ	4.47	0.61	มาก
5. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่	4.41	0.68	มาก
6. การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีความภาคภูมิใจ	4.49	0.69	มาก
7. มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.67	0.51	มากที่สุด
8. สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่	4.58	0.57	มากที่สุด
รวม	**4.51**	**0.62**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.51) รองลงมา สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง การได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีความภาคภูมิใจ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ เสรีภาพ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ และการปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ เสรีภาพ ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4.7-4.11

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.99	0.72	4.17	0.74	-1.702	0.090
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.83	4.17	0.69	-1.630	0.104
3. ด้านความสำเร็จ	4.12	0.75	4.08	0.69	0.367	0.714
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.17	0.59	4.20	0.51	0.141	0.719
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.90	4.03	0.61	-1.585	0.118
ภาพรวม	3.97	0.69	4.10	0.49	-1.365	0.177

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามอายุ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.41	4	1.756	4.418	0.487
	ภายในกลุ่ม	90.413	93	0.353		
	รวม	94.178	97			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.42	4	1.321	4.423	0.441
	ภายในกลุ่ม	87.263	93	0.623		
	รวม	92.387	97			
3. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4.36	4	0.436	4.362	0.456
	ภายในกลุ่ม	79.854	93	0.076		
	รวม	81.619	97			
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.45	4	1.329	5.975	0.445
	ภายในกลุ่ม	87.237	93	0.275		
	รวม	92.001	97			
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.34	4	1.321	4.348	0.508
	ภายในกลุ่ม	87.236	93	0.632		
	รวม	92.378	97			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	**4.765**	**4**	**0.332**	**4.211**	**0.496**
	ภายในกลุ่ม	**52.654**	**93**	**.0.75**		
	รวม	**54.212**	**97**			

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.955	3	1.756	4.418	0.02*
	ภายในกลุ่ม	90.113	94	0.353		
	รวม	94.068	97			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.664	3	1.123	4.553	0.04*
	ภายในกลุ่ม	97.232	94	0.235		
	รวม	101.896	97			
3. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3.129	3	1.432	4.455	0.342
	ภายในกลุ่ม	71.174	94	0.259		
	รวม	74.303	97			
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.654	3	0.578	4.348	0.452
	ภายในกลุ่ม	89.151	94	0.127		
	รวม	91.805	97			
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.548	3	0.365	4.418	0.403
	ภายในกลุ่ม	69.113	94	0.221		
	รวม	70.661	97			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	**1.883**	**3**	**0.221**	**3.116**	**0.407**
	ภายในกลุ่ม	**56.484**	**94**	**0.047**		
	รวม	**58.367**	**97**			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ Scheffe ด้านวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-			
ปริญญาตรี	0.064*	-		
ปริญญาโท	0.058*	0.030	-	
ปริญญาเอก	0.008	0.006	0.002	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.36	2	0.436	4.632	0.564
	ภายในกลุ่ม	79.875	95	0.076		
	รวม	85.623	97			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.42	2	1.321	4.543	0.441
	ภายในกลุ่ม	87.263	95	0.623		
	รวม	92.387	97			
3. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4.34	2	1.321	4.405	0.508
	ภายในกลุ่ม	87.236	95	0.632		
	รวม	92.378	97			
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.54	2	1.329	5.975	0.445
	ภายในกลุ่ม	87.277	95	0.275		
	รวม	92.012	97			
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.34	2	1.321	4.348	0.508
	ภายในกลุ่ม	87.269	95	0.632		
	รวม	92.398	97			

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.265	2	0.632	2.15	0.597
	ภายในกลุ่ม	86.254	95	0.288		
	รวม	87.502	97			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

ตารางที่ 4.12 แสดงข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ระดับความถี่
	f = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
1. การให้คำชื่นชมและยกย่องในความพยายามและความสำเร็จของครู แม้ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ	13
2. การให้คำแนะนำที่ดีและมีความช่วยเหลือในการปรับปรุงการสอน รวมถึงการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ	8
3. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน	7

ตารางที่ 4.12 แสดงข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ (ต่อ)

ข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ระดับความถี่
	f = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
4. การเผยแพร่และแสดงผลงานที่ดีของครูในที่ประชุม หรือในสื่อของโรงเรียน	5
5. ให้ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาทำงาน	2
6. การมอบรางวัลหรือของขวัญเพื่อแสดงความขอบคุณสำหรับความทุ่มเทในการสอน	1
7. การแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	1

จากตารางที่ 4.12 ข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ พบว่า การให้คำชื่นชมและยกย่องในความพยายามและความสำเร็จของครู แม้ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ (f = 13) รองลงมา การให้คำแนะนำที่ดีและมีความช่วยเหลือในการปรับปรุงการสอน รวมถึงการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ (f = 8) รองลงมา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน (f = 7) รองลงมา การเผยแพร่และแสดงผลงานที่ดีของครูในที่ประชุม หรือในสื่อของโรงเรียน (f = 5) รองลงมา ให้ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาทำงาน (f = 2) รองลงมา การมอบรางวัลหรือของขวัญเพื่อแสดงความขอบคุณสำหรับความทุ่มเทในการสอน และการแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน (f = 1)

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 133 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ มีลักษะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก และเพื่อศึกษาระดับศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละเป็นด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า มุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุ วัตถุประสงค์ด้วยความยินดี ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการ

พัฒนาตนเองโดยการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย การมีความอดทน เสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ตามลำดับ

1.2 ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง การได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีความภาคภูมิใจ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ เสรีภาพ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ และการปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ เสรีภาพ ตามลำดับ

1.3 ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เมื่อได้รับมอบหมายงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีความพอใจที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานจนงานสำเร็จได้ด้วยดีเสมอ การสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของตนเองและชุมชน จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และการแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

1.4 ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีความรักและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา การได้มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียน การปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู การได้รับการยอมรับและนำความคิดเห็นของท่านไปปฏิบัติเสมอ การได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเสมอ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และการได้รับยกย่องและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

1.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับคำปรึกษา การดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคน จากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาค ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน และได้รับการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามรถอยู่เสมอ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังนี้

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ

ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า มุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุ วัตถุประสงค์ด้วยความยินดี ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย การมีความอดทน เสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรารัตน์ งันลาโสม, 2563: 78) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง 2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ เมื่อได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีความพอใจที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานจนงานสำเร็จได้ด้วยดีเสมอ การสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงานยอมรับในการทำงานของตนเองและชุมชน จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และการแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของ
เพื่อนร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

(ฐิติวรรณ เรืองสุวรรณ, 2560: 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสัญญาจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานประจำและขวัญกำลังใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าสภาพการจ้างงานในรูปแบบประจำและสัญญาจ้างไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับระหว่างอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการทำงานและความผูกพันในงาน โดยผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์แก่บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทยที่จะช่วยเป็นแนวทางในพัฒนา หรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร พร้อมกับตอบสนองความต้องการของพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำ

ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากพบว่ามีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเองสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีความภาคภูมิใจ การได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ เสรีภาพ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558: 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมันคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีความรักและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษา การเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา การได้มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียน การปฏิบัติงานด้วยความ

ภาคภูมิใจในวิชาชีพครู การได้รับการยอมรับและนำความคิดเห็นของท่านไปปฏิบัติเสมอ การได้รับยกย่องและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเสมอ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันทณี ขีดเขียน และอรไท ชั้วเจริญ, 2561: 88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทาง ผลการวิจัยพบว่า 1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลกรกรมทางหลวงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะร่วมทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และด้านความพึงพอใจในงานที่ทำ 2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรกรมทางหลวงที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรกรมทางหลวงที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยในที่ทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การได้รับคำปรึกษา การดูแลเอาใจใส่ บุคลากรทุกคน จากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาค มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามรถอยู่เสมอ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประภาพร ธรรมรจน์, 2564: 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้น เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมี 4 ปัจจัยเรียงตามลำดับ ดั้งนั้นด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษาโดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 50

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

1. นำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปปรับปรุงในส่วนของการสร้างขวัญกำลังใจต่อครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อนโยบายต่าง ๆ ในสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่มีความชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง มีการกระจายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ มอบหมายให้ตรงตามความสามารถ

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากครูโรงเรียนด้วย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสรุปผล และวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป

2. ศึกษาปัจจัยที่มีความทันสมัยและเกี่ยวข้องกับครูในยุคปัจจุบัน

3. สร้างระบบที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

4. ศึกษาแนวทางการนำปัจจัยที่มีการส่งผลต่อขวัญกำลังใจไปสู่การปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549).** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

เกสร แก้วคง. (2566). **การพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2559). **การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์.** วารสารการศึกษาการสอน, 25(1), 112-128. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑามาศ โถรัตน์. (2566). **การพัฒนาทักษะการคิดในนักเรียนระดับประถมศึกษา.** มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). **การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษายุคใหม่.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุมพล พงษากลาง. (2558). **การพัฒนาทักษะการคิดในศตวรรษที่ 21.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฐิติวรรณ เรืองสุวรรณ. (2560). **การพัฒนาทักษะการคิดในนักเรียนระดับประถมศึกษา.** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพย์วิมล ณุวงษ์ศรี. (2566). **การพัฒนาการศึกษาภาษาไทยในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทวีศักดิ์ ถูกไทย. (2554). **การพัฒนาการเรียนการสอนในยุคเทคโนโลยี.** มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนากร รุจิมาลัย. (2559). **แนวทางการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระยุทธ์ สิงห์ศิลป์. (2550). **การพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2558). **การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทณี ขีดเขียน และอรไท ชั้วเจริญ. (2561). **การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ในนักเรียน.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิศราภรณ์ ศรีพลัง. (2558). **การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษที่ 21.** สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2560). **การศึกษาและพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในนักเรียน.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรจง ทองงอก. (2560). **การพัฒนาทักษะการคิดและการเรียนรู้ในสังคมดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บัญชา สมบุญ. (2557). **การพัฒนาการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21.** มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญถนอม แสงหิรัญ. (2554). **การศึกษาและพัฒนาทักษะการคิดในยุคดิจิทัล.** สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาพร ธรรมรจน์. (2564). **การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การพัฒนาทักษะการคิดในกระบวนการเรียนรู้.** สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงษศักดิ์ ลาบรรเทา. (2564). **การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา.** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2554). **การศึกษาการพัฒนาทักษะการคิดและการเรียนรู้ในสังคมดิจิทัล.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระชรอ ยากองโค. (2561). **หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการพัฒนาจิตใจในสังคมปัจจุบัน.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงฆ์.

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ และ กมลพร สอนศร. (2560). **แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2552). **การพัฒนาทักษะการคิดในนักเรียนประถมศึกษา.** มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.** นานมีบุ๊คส์.

ริฟอรรถ ยะโกะ. (2564). **การศึกษากระบวนการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน.** มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรารัตน์ งันลาโสม. (2563). **การศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิลาสินี สุวรรณภาพ. (2558). **การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัฒนา มหพันธ์. (2554). **การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภางค์ เกาะสุวรรณ. (2564). **การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในสังคมดิจิทัล.** สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมรักษ์ พระสลัก. (2555). **การพัฒนาการศึกษาในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ.** มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สายสุนีย์ ตรีเหลา. (2561). **การศึกษาการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เส่ง สิงโตทอง. (2557). **การศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). **รายงานการประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา.** สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **รายงานการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย.** กระทรวงศึกษาธิการ.

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). **การพัฒนาการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว้า. (2564). **การพัฒนาการศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีในสังคมดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ไอยศูรย์ สิงหนาท. (2566). **การพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Herzberg, F. (1959). **Motivation-hygiene theory.** Personnel Psychology, 12(3), 305-318.

Herzberg, F. (1975). **Work and the nature of man.** The World Publishing Company.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement,** 30(3), 607-610.

Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality.** Harper & Row.

McClelland, D. C. (1962). **The achieving society.** Van Nostrand.

Taylor, F. W. (1911). The principles of scientific management. Harper & Brothers.

Vroom, V. H. (1964). **Work and motivation.** Wiley.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed., p. 725).** Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประกอบการทำวิจัย
เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

<u>คำชี้แจง</u>: แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบมีอิสระในการตอบตามความเป็นจริง โดยเติมเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ที่ตรงกับต้องการของท่านลงในแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะถูกเก็บเป็นความลับและนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้ประกอบของวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ผู้วิจัย
จรูญ พันธ์ศรีธัญรัตน์
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20-30 ปี ☐ 31- 40 ปี ☐ 41-50 ขึ้นไป ☐ 51 ขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

คำชี้แจง : แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก มีโครงสร้างคำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขละ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องระดับการมีความสุขใจในการปฏิบัติงาน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนการมีความสุขใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

5	หมายถึง	มีความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความรัก ความภาคภูมิใจ เป็นที่รัก ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ

ข้อ	ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	การปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู					
2	การได้รับการยอมรับและนำความคิดเห็นของท่านไปปฏิบัติเสมอ					
3	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษา					
4	การเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาของท่าน					
5	การได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเสมอ					
6	การได้รับยกย่องและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
7	การมีความรักและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษาของท่าน					
8	การได้มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียน					

2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การเอาใจใส่ต่องานที่จะต้องได้รับการปฏิบัติในหน้าที่ของตน อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ อดทน สุจริต ความตั้งใจในงาน เข้าใจงาน อย่างชัดเจนแก้ไข ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยงานแล้วเสร็จทันเวลา และมุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	ความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความวิริยะ อุตสาหะ					
2	การมีความอดทน เสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ					
3	มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย					
4	การปฏิบัติงานอื่นๆด้วยความเต็มใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน					
5	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
6	เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุ วัตถุประสงค์ด้วยความยินดี					
7	มุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์					
8	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					

3.ด้านความสำเร็จ หมายถึง ความภูมิใจ และสมหวังที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ งานแล้วเสร็จตามเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานเป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสังคม ชุมชน โดยงานที่ทำนั้นบังเกิดผลดี มีความก้าวหน้าต่อหน่วยงานอันส่งผลสำเร็จในชีวิต

ข้อ	ด้านความสำเร็จ	ความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	การมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
2	การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้					
3	เมื่อได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
4	มีความพอใจที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ					
5	การแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน					
6	การสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
7	การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน จนงานสำเร็จได้ด้วยดีเสมอ					
8	การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของตนเองและชุมชน จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีเงินเดือนที่เหมาะสมกับงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเสมอภาค

ข้อ	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามรถอยู่เสมอ					
2	ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ					
3	มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
4	มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่					
5	ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน					
6	ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
7	ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน					
8	การได้รับคำปรึกษา การดูแลเอาใจใส่ บุคลากรทุกคน จากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาค					

5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความพึงพอใจ ความสุข มีอิสระเสรีภาพ มีความชื่นชมยินดีกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ข้อ	ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ความรู้สึกสุขใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง					
2	ในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง					
3	การได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
4	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระเสรีภาพ					
5	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่					
6	การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีความภาคภูมิใจ					
7	มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
8	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่า แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของครูในปัจจุบัน มีอะไรบ้าง จงบอกแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของครูในปัจจุบัน ได้มากกว่า 1 ข้อ

1. ....

2. ....

3. ....

4. ....

5. ....

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม $\sum R$	IOC $IOC = \frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม $\sum R$	IOC $IOC = \frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.สุชาติ ใจภักดี การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
อาจารย์ประจำ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค

2. ดร.อินทิรา มุงเมือง ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
อาจารย์ประจำ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค

3. นายสุทินธ์ คำน่าน การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าสองยางวิทยาคม
อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล

1.1 นายจรูญ พันธ์ศรีธัญรัตน์

1.2 Mr. Jaroon Phansrithanyarat

2. ตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าราชการครู โรงเรียนท่าสองยางวิทยาคม ตำบลแม่ต้าน อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก 63150

3. สังกัดสาขาวิชา การบริหารการศึกษา **คณะ** วิทยาการจัดการ
สถาบัน สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค

4. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

บ้านเลขที่ 384 หมู่ที่ 2 ตำบลแม่หละ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก รหัสไปรษณีย์ 63150
โทรศัพท์มือถือ 080-8371498

5. วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2541	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านแม่สละ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก
พ.ศ. 2544	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนท่าสองยางวิทยาคม อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก
พ.ศ. 2549	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาการฝึกและการจัดการกีฬา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย