



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

นุรฮัน มะลี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2558



**Morale in Job Performance for Teachers in Narathiwas Unit 1 School Network
the under Secondary Education Service Area Office 15**

NURHAN MATLEE

**A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Master of Education
Field in Educational Administration**

Graduate School

Yala Rajabhat University

2015

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาไทย)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
เครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ(ภาษาอังกฤษ)

Morale in Job Performance of Teachers in
Narathiwat Unit 1 School Network under the
Secondary Education Service Area Office 15

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

นุรฮัน มะลิ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ดุษฎี มัชฌิมากิโร)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพญญ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น)

.....กรรมการ

(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพญญ์)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ภูณทล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ นูรฮัน มะลี

ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2558

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตยา เรืองแป้น ประธานกรรมการ
2. ดร. เนาวรัตน์ ศรีไพบุลย์ กรรมการ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ (3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 165 คน ได้มาจากการคำนวณจากการใช้สูตรยามาเน่ และสุ่มแบบชั้นภูมิ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F – test) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามตัวแปรศาสนา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. การประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ได้แก่ ควรเป็นนโยบายที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม ควรใช้หลักการและวิชาการในการบริหาร ครูควรมีอริยาศีลดี ควรมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ควรมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ควรให้เงินเดือนข้าราชการครูเพิ่มขึ้น ควรมอบเกียรติบัตร รางวัลและเผยแพร่ ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานเด่นชัด ควรเน้นและสร้างความตระหนักในเรื่องของการรับผิดชอบให้มากขึ้น และควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน

Abstract

Independence study title Morale in Job Performance of Teachers in Narathiwat Unit 1 School Network the under Secondary Education Service Area Office 15

Researcher Nurhan Matlee

Degree Master of Education

Major Educational Administration

Academic Year 2015

Independent study Advisors

1. Assistant Professor Dr. Nittaya Ruangpan Chairperson
2. Dr. Naowarat Treepaiboon Committee

The objectives of this independent study were (1) to study the level of morale in job performance of teachers in Narathiwat Unit 1 School Network the under Secondary Education Service Area Office 15 (2) to compare the level of morale in job performance of teachers in Narathiwat Unit 1 School Network the under Secondary Education Service Area Office 15 and 3) to gather up suggestions in morale in job performance of teachers in Narathiwat Unit 1 School Network the under Secondary Education Service Area Office 15

The sample groups were 165 teachers under The Secondary Education Service Area Office 15 which were selected by Yamane and stratified random sampling. The tool used were 3 part questionnaires. First part were general status, Second part about morale in job performance of teachers in Narathiwat Unit 1 School Network the under Secondary Education Service Area Office 15 and Third part about suggestions in morale in job performance of teachers in Narathiwat Unit 1 School Network the under Secondary Education Service Area Office 15. Reliability coefficient of .96. The data was processed through Statistical Package for Social Science and statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test – when they are different, there must be testing by using Scheffe's Method.

The study outcomes were as the following:

1. The level of morale in job performance of teachers in Narathiwat Unit 1 School Network the under Secondary Education Service Area Office 15 were high in overall view. When considered individual aspect, all at a high level but the command, the policy and administration were moderate.

2. The comparative outcome in morale in job performance of teachers in Narathiwat Unit 1 School Network the under Secondary Education Service Area Office 15 clarified by variants of gender and working experience found out that overall view and each aspect were not different. But on the side of religion was difference statistically significant at the .05 level.

3. The processing in suggestions in morale in job performance of teachers in Narathiwat Unit 1 School Network the under Secondary Education Service Area Office 15, from highest frequency in each aspect as : should the policy of all group, should principles and academics for administration, teacher should be friendly, have good environment for work, should be safe in life and asset, should increase teacher salary, should offer certificates award and propagate, should be glad whom good work, should awareness of responsibility and put the right man in the right jobs.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ทั้งหมด ผู้มีพระคุณท่านแรก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยได้เอาใจใส่ตรวจแก้การค้นคว้าอิสระเพื่อให้สมบูรณ์ที่สุด และให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาตลอดมา ท่านที่สองคือ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาอีกท่านหนึ่งที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษาและตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จ อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญและสถาบันการศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือที่กรุณาให้คำแนะนำด้วยความรักและความเมตตา ให้ข้อคิดเห็นในการตรวจสอบแนะนำ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ ตลอดจนให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคุณครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยความยินดี

สุดท้ายขอมอบส่วนดีให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ซึ่งให้โอกาสแก่ผู้ทำการค้นคว้าอิสระตั้งแต่ต้นจนกระทั่งการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

นุรฮัน มะลี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ.....	4
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ.....	4
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ.....	4
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	5
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	5
3.1 ตัวแปรต้น.....	5
3.2 ตัวแปรตาม.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ.....	9
1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ.....	9
1.2 ลักษณะของบุคคลมีขวัญกำลังใจดี.....	12
1.3 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ.....	13
1.4 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญกำลังใจ.....	15
1.5 องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ.....	17
1.6 บทบาทกับการสร้างขวัญกำลังใจ.....	20
1.7 วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ.....	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
2. แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก.....	26
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
1. งานวิจัยในประเทศ.....	33
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	35
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	37
สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ.....	37
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	41
1. ลักษณะเครื่องมือ.....	41
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	44
2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ.....	46
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการค้นคว้าอิสระ.....	73
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	93
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้.....	93
2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป.....	94
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	100
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	101
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ.....	106
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	110
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	118
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ.....	120
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	124
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ.....	126
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	128
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	130

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ทฤษฎีปัจจัยฮิโรชิมาและปัจจัยจิตใจ ของ Herzberg.....	28
2	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15.....	40
3	แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ.....	46
4	สถานภาพของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15.....	48
5	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน.....	49
6	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	50
7	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	51
8	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	52
9	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	53
10	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย.....	54
11	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสำเร็จ.....	55
12	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ.....	56
13	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านงานที่ทำทนาย.....	57
14	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา.....	59
16	เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปรเพศ.....	60
17	เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปรศาสนา.....	61
18	เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน..	62
19	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	63
20	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการบังคับบัญชา.....	64
21	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	64
22	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	65
23	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย.....	66
24	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสำเร็จ.....	66
25	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ.....	67
26	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านงานที่ทำหาย.....	67
27	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา.....	68



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	37



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำโดยต่อเนื่องในทุกด้านพร้อมๆ กันและต้องเป็นกระบวนการอย่างมีเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 ที่กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้นำหรือผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้ข้อมูลที่ต้องการแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 นอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญญาพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณแล้วยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเองเข้าใจตนเองเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งในบรรดาทรัพยากรบริหารอัน ได้แก่ คน เงิน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการและเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543:1)

องค์กรภาครัฐมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัญหาใหญ่ที่มีผลอย่างมากต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งนี้ นอกจากปัญหาการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว ปัจจุบันยังมีผลจากหลายสาเหตุ ได้แก่ ครูไม่ตรงวุฒิ ครูขาดการพัฒนา การมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนน้อยกว่าภูมิภาคอื่น ขาดโอกาสเพราะมีฐานะยากจน เป็นต้น (แผนพัฒนาการศึกษา จังหวัดชายแดนใต้

กระทรวงศึกษาธิการ, 2557 - 2558 : 9) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2546 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หากคนในองค์กรได้รับความพอใจ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการพัฒนามีขวัญกำลังใจศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว จะเกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนั้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงานขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลงหรือบางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ และการที่ครูจะปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผนมีความเข้าใจองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเองทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

ขวัญและกำลังใจเป็นรากฐานของสภาวะจิตใจของบุคคลที่จะแสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กร ถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานขององค์กรนั้นก็มักจะล้มเหลวหรือไม่ประสบผลสำเร็จ การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความกระตือรือร้นขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา (เบญจมาศ แดงเพ็ง, 2554 : 9) และปัจจัยที่ไม่สามารถมองข้าม ก็คือ การสร้างขวัญและกำลังใจของครู

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นส่งผลเกี่ยวข้องไปถึงผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (นงลักษณ์ เนียมท้วม, 2546, อ้างถึงใน เบญจมาศ แดงเพ็ง, 2554:1) เพราะถ้าหน่วยงานหรือองค์กรใดขาดทรัพยากรในการบริหารย่อมทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานนั้นขาดประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า งานต่างๆ ของสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาทำกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุผลสำเร็จ (ประกอบ คณานุรักษ์และคณะ, 2543; อ้างถึงใน เกียรติพันธ์ หนูทอง, 2549:3) ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง ด้วยบทบาทสำคัญของครูที่มีต่อการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาแม้ว่าเราจะพยายามลงทุนในด้านการปลูกสร้างอาคารเรียน การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การสอนตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดีเพียงใดการจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควรถ้าหากไม่มีการเตรียมบุคคลที่จะ

มาทำหน้าที่ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีที่ได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมคุณสมบัติที่ดีงามต่างๆ ให้เด็กเพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกๆ ด้านอันจะทำให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม ครูจึงมีความสำคัญอย่างมากในการที่จะพัฒนาการศึกษาของนักเรียนในปัจจุบันทุกวงการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศกำลังให้ความสนใจปัญหาทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาโดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีการบริหารงานครอบคลุม 3 จังหวัดด้วยกัน คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว ได้มีกำหนดโครงสร้างออกเป็น 8 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนและหน่วยตรวจสอบภายใน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15, 2553 : 3) ด้วยเหตุนี้สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จึงต้องสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างของสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เคยปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกัน อาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันส่งผลให้เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 5)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ค้นคว้าอิสระจึงสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จได้เพราะจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาการผลิตและการใช้ครู ซึ่งผลที่ได้จากการค้นคว้าอิสระนี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหารเพื่อให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา

นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อใช้ทบทวนหลักเกณฑ์การพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษาหรือองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปร เพศ ศาสนา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
3. ทราบข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
4. เพื่อผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไปใช้ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานของครูประสบผลสำเร็จได้ดี ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตเนื้อหา และขอบเขตตัวแปรที่จะศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรสำหรับการค้นคว้าอิสระ คือ ครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 165 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการค้นคว้าอิสระ คือ ครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 165 คน ได้จากการคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับเป็นขั้นตอนสุดท้าย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60-63 อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2545 : 88) จำนวน 10 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย
6. ความสำเร็จ
7. การยกย่องในความสำเร็จ
8. งานที่ท้าทาย
9. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
10. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร จำแนกได้ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

3.1.1 เพศ

- (1) ชาย
- (2) หญิง

3.1.2 ศาสนา

- (1) ศาสนาอิสลาม
- (2) ศาสนาพุทธ

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- (1) น้อยกว่า 2 ปี
- (2) 2 – 5 ปี
- (3) มากกว่า 5 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.1 นโยบายและการบริหาร
- 3.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 3.2.5 ความมั่นคงและความปลอดภัย
- 3.2.6 ความสำเร็จ
- 3.2.7 การยกย่องในความสำเร็จ
- 3.2.8 งานที่ทำทนาย
- 3.2.9 ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
- 3.2.10 ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและสภาวะทางอารมณ์ของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่มีต่อสถานศึกษา หน่วยงาน ภาระงาน บุคคลในหน่วยงานที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคล ยึดแนวคตินักทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วย 10 ด้านได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุม สั่งการ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและการมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่างๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความ สอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครุมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและด้วยความเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบ ตัว เงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ และการที่ครุมีความมั่นคงต่อหน้าที่การ งานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมี สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของบุคคลอื่น การได้รับหลักประกันใน การทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจน ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

6. ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จและ งานที่มั่นคง

7. การยกย่องในความสำเร็จ หมายถึง การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยกย่อง ชมเชยหรือแสดงออกในด้านอื่นๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถ การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี

8. งานที่ท้าทาย หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญๆและการได้เรียนรู้สิ่ง ต่างๆ ที่ไม่เคยทำ

9. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้น และ ความสามารถในการทำงาน

10. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมสัมมนา ด้งานในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา

โรงเรียนในเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส หมายถึง สถานศึกษาตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา รับผิดชอบ 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนราธิวาส อำเภอช้างอ อำเภอบาเจาะ อำเภอสรีสาคร และอำเภอเรือเสาะ จำนวน

รวม 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนราธิวาส โรงเรียนนราสิกขาลัย โรงเรียนร่มเกล้า โรงเรียนบาเจาะ โรงเรียนศรีวรินทร์ โรงเรียนเรียงราษฎร์อุปถัมภ์และโรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต15 หมายถึง หน่วยงานซึ่งดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2525 ใช้อักษรย่อ สพม.15 มีหน้าที่กำกับ ดูแลสถานศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจำแนกเป็นจังหวัดยะลา 12 แห่ง จังหวัดปัตตานี 17 แห่งและจังหวัดนราธิวาส 17 แห่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

- 1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
- 1.2 ลักษณะบุคคลมีขวัญกำลังใจดี
- 1.3 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
- 1.4 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญกำลังใจ
- 1.5 องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ
- 1.6 บทบาทการสร้างขวัญและกำลังใจ
- 1.7 วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory)

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ขวัญและกำลังใจ ไว้หลายความหมาย ดังนี้

โยเดอร์และคณะ(Yoder and others ,1955 : 445 อ้างถึงใน ต่วนโรธนา โต๊ะนิเต, 2550 : 11)ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น

ชูเดน และเชอร์แมน (Chruden&Sherman,1961,431 อ้างถึงใน ทิพย์ประภาทองสี,2551:7) ให้คำนิยามว่า ขวัญและกำลังใจ คือ ท่าทีของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพอใจในการทำงานที่จะทำงานและปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

เดวิส (Davis ,1951 : 533 อ้างถึงใน อภิรัฐ ขุนยาปี, 2552 : 12) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึงสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ความหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

ฟลิปโป (Flippo ,1961 : 416 อ้างถึงใน อาชิด แวหามะ, 2555 : 11) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

มิลตัน (Milton ,1981 : 151–152 อ้างถึงใน มลฤดี ชันจำง, 2557: 11) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจคือ ทัศนคติ ความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547:134) ได้กล่าวถึงขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญและแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่นๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อหน่วยงาน

นิสราภรณ์ ศรีพลัง(2548: 10) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ คือ สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด จากสภาพจิตใจและอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเอง ตลอดจนความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยม ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชาและต่อหน่วยงาน รวมทั้งความสนใจในภารกิจหรืองานในหน้าที่ซึ่งกำลังกระทำอยู่หรือได้รับมอบหมายอันเป็นอารมณ์มีความรู้สึกนึกคิดกำลังใจของ

บุคคลกรในฐานะสมาชิกกลุ่มในการปฏิบัติงาน มีขวัญก็จะเห็นได้ว่าทุกคนในกลุ่มทราบวัตถุประสงค์ กลุ่มของการทำงานมีความมั่นใจ มีความตั้งใจในปฏิบัติงาน อุทิศเวลา อุทิศแรงงาน และต่อสู้อุปสรรคต่างๆ เพื่อวัตถุประสงค์เป้าหมายองค์กรหรือหน่วยงาน

ถาวร ศรีแก้ว (2549 : 10) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง องค์กรต่างๆจำเป็นต้องให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

พิกาน บุษะมาน (2549: 15) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน การร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เป็นผลมาจากบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอันดีทั้งแนวดิ่งและแนวนอน ทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจสำเร็จเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ และมีขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความหวังในชีวิตอนาคตและความก้าวหน้า

จรัสศรี ลั่นทอง (2550: 10) ให้ความหมายขวัญและกำลังใจไว้ว่า หมายถึง เจตคติของพนักงานที่มีต่อหน่วยงานและหัวหน้างาน การที่พนักงานมีขวัญและกำลังใจดีนั้น มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี

ประเสริฐ สุขอด (2551:12) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด หรือลักษณะท่าทีของแต่ละบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เช่นพฤติกรรมของคน ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความหวัง และความตั้งใจในการทำงาน

กำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง สอดคล้องกับพจนานุกรมไทยฉบับอธิบาย 2 ภาษาได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ขวัญ หมายถึง กำลังใจในการที่ต่อสู้ ส่วน กำลังใจ หมายถึง ขวัญ ความฮึกเหิม (พจนานุกรมอังกฤษ – ไทย A Concise English – Thai Dictionary, 2549 อ้างถึงใน อภิรัฐ ขุนยาปี ,2552:11)

คำว่า ขวัญและกำลังใจ มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Morale ซึ่งตามความหมายในพจนานุกรมอังกฤษ – ไทย A Concise English – Thai Dictionary.2549) ได้ให้ความหมายของ Morale ว่า หมายถึง ขวัญและกำลังใจ โดยคำทั้งสองนี้ ตามพจนานุกรมไทยแล้ว

ขวัญและกำลังใจ สามารถแยกได้เป็นสองคำ คือ ขวัญ และ กำลังใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554 : 175)

ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความตาย นิยมกันว่ามียู่อประจําชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลเป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสียซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น(ราชบัณฑิตยสถาน, 2554 : 175)

วิไลพร ยศยิ่ง (2554:12) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ภาวะของจิตใจและอารมณ์ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้นเมื่อรวมคำว่า ขวัญและกำลังใจ เข้าด้วยกันในแง่ของการปฏิบัติงาน แล้ว ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้กลับคือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความหมายของขวัญและกำลังใจ คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 ลักษณะบุคคลมีขวัญกำลังใจดี

ลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญและกำลังใจดีนั้นได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆ กันดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 134 - 135) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีขวัญกำลังใจที่ดีจะมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษา
2. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ
3. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

มิลตัน (Milton, 1981 : 154 อ้างถึงใน ส่วนโรสนา โตะนิเต, 2550 : 29) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีขวัญกำลังใจ นั้นสามารถแสดงออกได้ดังนี้

1. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีไม่เกิดจากแรงกดดันจากภายนอก
2. สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้
3. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ
4. สมาชิกจะได้รับความพึงพอใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างในหมู่สมาชิกของกลุ่มเดียวกัน
5. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน
6. สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำโดยยินยอมให้ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

7. กลุ่มมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้
 คาลวิน ไกรเดอร์ ทรูแมน เอ็ม เค โฟบิส โจเดน (Calvin Grieder, Truman M. K. Forbis Jorden อ้างถึงใน อาซิด แวะมะมะ, 2555 : 30) ได้กล่าวว่าผู้ที่มีขวัญดีจะมีลักษณะดังนี้

1. มีความรู้สึกลดตก และมีความมั่นคงทางจิตใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม
2. มีความพอใจว่าได้ทำงานที่ดีมีประโยชน์
3. มีความมั่นใจว่าผลงานคงจะเป็นที่พอใจ
4. มีความมั่นใจว่างานที่ทำจะได้ออกผลคุ้มค่า และตนเองได้กระทำการกิจที่คุ้มค่าเวลา

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจดีจะสามารถทำงานตามความมุ่งหมายของการจัดการและจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร

1.3 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญมีความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะไม่ว่าการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามจะบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูง การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าขวัญกำลังใจต่ำก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานเช่นเดียวกัน

องอาจ โฆษณุนพันธ์ (มปป:48) ได้สรุปประเด็นความสำคัญของขวัญกำลังใจ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดีมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติตนให้อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย

และมีศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ
5. เสริมสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในหน่วยกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกในหน่วยงานเกิดความคิดสร้างสรรค์
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่

วัฒนา มหิพันธ์ (2544:12 อ้างถึงใน ส่วนโรสนา โตะนิเต, 2550 : 13) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็จะนำมาซึ่งความเลื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก

ศจี อนันต์นพคุณ (2542:64-65 อ้างถึงใน อภิรัฐ ขุนยาบี, 2552 : 13) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่ใช่สิ่งที่จะประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับนั้นจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดกับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากนักน้อยเพียงใดอีกด้วย นั่นก็แสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229 อ้างถึงใน อาชิด แวหามะ, 2555 : 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงานดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่ตนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมกัน อันสามารถที่ฝ่าฟัน อุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางจิตใจและความศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์กรนานแสนนาน

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่ม เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญกำลังใจ

เกียรติพันธุ์ หนูทอง (2549 : 21) ได้กล่าวว่า การศึกษาขวัญ ในการทำงานนั้น จะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์กร โดยศึกษาเฉพาะลงไปที่เกี่ยวข้องกับด้านใดด้านหนึ่ง กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุม ฝ่ายขาย ฝ่ายบุคคล เพื่อว่าเขาารู้สึกอย่างไรต่องานของเขา ต่อบุคคลที่เขาเกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ

2. เมื่อมีการศึกษาขวัญในการทำงาน ต้องมีการติดต่อเชื่อมกันระหว่างผู้สำรวจกับคนงาน ที่ถูกสำรวจ และเมื่อเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามหรือจากการสัมภาษณ์คนงาน ทำให้คนงานได้แสดงสิ่งที่เขารู้สึกอัดอั้นตันใจหรือไม่สบายใจออกมา และทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ฝ่ายบริหารสนใจพวกเขา ทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น

3. ทำให้มีการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนจิตใจในระดับผู้จัดการและผู้บริหาร ถ้าการสำรวจศึกษาขวัญนี้กระทำโดยบุคคลนอกองค์กร จะยิ่งทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องระมัดระวังตัวมากขึ้น มีหลายองค์การยอมรับว่าการศึกษาขวัญเป็นเครื่องมืออย่างดีที่จะเตือนให้ผู้จัดการหรือผู้บริหารคำนึงถึงขวัญของคนงานหรือบุคคลในองค์กรมากขึ้นดังนั้นการศึกษาขวัญก็คือวิธีการที่จะปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์และเจตคติของผู้จัดการหรือผู้บริหารนั่นเอง

4. การศึกษาขวัญจะบอกผลให้ได้ทราบว่าบุคคลในองค์กรหรือคนงานนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะจากผลการศึกษาจากคนงานหรือจากลูกน้องจะ

สะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุมงานปฏิบัติงานต่อเขาอย่างไรบ้าง ให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่คนงานดีหรือไม่เพียงไรมอบหมายงานเป็นอย่างไร และต้องการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมอะไรบ้าง

5. การศึกษาขวัญจะเป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้างและกรรมกรเพราะทั้งสองฝ่ายมักจะโต้เถียงกันเรื่องความต้องการของคนงาน แต่ถ้าไม่มีการศึกษาก็จะไม่มีใครรู้ข้อเท็จจริง ดังนั้นการศึกษาขวัญก็จะให้ข้อมูลแก่ทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างดี

ในขณะที่ พรนพ พุกกะพันธุ์(2545 : 235 อ้างถึงใน อภิรัฐ ขุนยาปี, 2552 : 31) ได้กล่าวว่า การศึกษาขวัญในการทำงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ดังนี้

1. จะเป็นเครื่องบ่งชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่วๆ ไป การสำรวจขวัญจะบอกให้ทราบว่าคนงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา งานส่วนไหนของเขาก่อให้เกิดความรู้สึกอย่างนั้นความรู้สึกเช่นนั้น เกิดขึ้นที่แผนกหรือฝ่ายไหนและเป็นความรู้สึกของใครบ้าง (เช่น หัวหน้าคนงานคนงาน ผู้เชี่ยวชาญ) นั้น หมายถึง การสำรวจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของคนงาน

2. การสำรวจขวัญจะทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่า จะเกิดกระแสนของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจและปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้นการติดต่อขึ้นเบื้องบนจะให้ผลเป็นพิเศษถ้าหากคนงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น

3. ทำให้เจตคติที่ดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่รับประกันความปลอดภัย เป็นเครื่องปลดปล่อยอารมณ์ เป็นโอกาสหนึ่งที่จะปลดปล่อยสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไป การสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างซื่อสัตย์ของผู้บริหารในสวัสดิการของคนงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีขึ้นต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งใดก็คือ เจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปทางที่ดีขึ้น

4. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการ โดยปกติการทำสำรวจนั้น คนงานจะได้รับโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร

5. การสำรวจอาจให้ประโยชน์แก่สภาพแรงงาน การโต้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสภาพแรงงานนั้น มักเป็นเรื่องของความต้องการของคนงาน ซึ่งโดยแท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างก็ไม่รู้ การสำรวจเป็นหนทางหนึ่งที่จะได้ความจริงนี้

สรุปได้ว่า ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบความต้องการของครูในสถานศึกษา ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีสังเกตได้จากความกระตือรือร้น

และความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดหวังหมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข

1.5 องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การมีขวัญกำลังใจส่งผลให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่ขวัญและกำลังใจของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้

เดวิส (Davis ,1964 : 15 อ้างถึงใน อภิรัฐ ขุนยาปี, 2552 : 27) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจดีนั้นจะเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ
3. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์หลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารตลอดจนการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานมั่นใจและขวัญกำลังใจดี
5. สภาพแวดล้อมของการทำงานนั้นควรจะให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและจิตใจมีผลต่อการการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

ฟลิปโป (Flippo ,1961: 369-370 อ้างถึงใน อาชิด แวหามะ, 2555 : 21) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “การที่จะทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงลักษณะและรูปแบบของการปกครองการบังคับบัญชา ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในความก้าวหน้า ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สถานะทางสังคมและมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า”

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 138 – 139) ได้สรุปองค์ประกอบของ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในอีกลักษณะหนึ่ง ประกอบด้วย

1. สภาพการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และภายในสถานศึกษา

2. ความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงเวลาในการทำงาน
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตัวเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ฐานะและการอบรมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้บริหาร
8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้บริหาร
9. ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

ในขณะที่ พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545: 235-237 อ้างถึงใน เนตรนภิส เลิศเดชา นนท์, 2554 : 21) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและท่าทีของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนฐานะขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
ผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจกันและกันย่อมทำให้บรรยากาศ การทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญที่ดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจดমনุษย์สัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ
2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุขขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ความพึงพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ
3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานนั้นมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมากและมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวก จะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรือว่ามีอารมณ์ขุ่นมัว ขวัญของเขา ก็จะดีแต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดสวยงาม คนงานจะขาดความตั้งใจในการทำงานและจะเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วยสภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือ

เครื่องใช้และอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วย
ผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. ระบบการวัดความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อน
เงิน เดือน การโยกย้ายสิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญ
มากที่สุด

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายในการดำเนินงานของ
องค์การตลอดจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้นับว่า
เป็นเรื่องสำคัญมากเพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบ
และการดำเนินงานขององค์การแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

6. สุขภาพทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีกำลังใจดีนั้น
นอกจาก จะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหา
ทางด้านครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังจะต้องคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วๆ ไปของแต่ละ
บุคคลซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อมาเปรียบเทียบกับกันแล้ว ก็จะแสดงให้เห็นว่าใคร
จะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่น้อยแตกต่างกันอย่างไร

7. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน
เป็นไปได้อย่างไรที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงาน หมู่คณะ

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆ เกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง
ทางสังคม เช่น ปัญหาจารจร แหล่งที่อยู่อาศัยและอื่นๆ

9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่
ลูกน้องได้เป็นอย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา ฉะนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและ
ผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่จะได้รับ การ
เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุก
หน่วยงานจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างคนงานกับฝ่าย
บริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครอง
การบังคับบัญชาที่ไม่ยุติธรรม ปัญหาดังกล่าวนี้ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาส
แสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟัง ก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจ
และจะทำลายขวัญของเขาด้วย

12. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรู้ใน
ความดีของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่ม
เงินเดือนให้มากขึ้นตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจสูงใจให้
กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังใจขยันดี ส่วนเจ้าหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมี
ข้อบกพร่องประการใดก็ตามก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็น
ธรรมเพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งเดียวกันและเป็นวิธทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้
เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ลักษณะอาการที่แสดงให้เห็นว่าขวัญและกำลังใจดีหรือขวัญและกำลังใจสูง
ตามที่นักวิชาการได้อธิบายไว้นั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ครูที่มีขวัญและกำลังใจดีหรือขวัญและ
กำลังใจสูงจะมีลักษณะอาการนั้นคือ มีความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีระเบียบวินัยเสียสละ มี
ความรับผิดชอบ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและสร้าง
ความก้าวหน้าให้องค์กรต่อไป

1.6 บทบาทกับการสร้างขวัญและกำลังใจ

ยูลค์ (Yulk อ้างถึงใน เสาวนิต เสาธานนท์, 2552 : 49) ได้กล่าวว่า บทบาทการ
ให้การสนับสนุน คือการที่ผู้นำให้ความสนใจและความเป็นเพื่อนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อน
ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ เห็นใจและให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่มีความวิตกกังวลในการ
ปฏิบัติงาน ยินดีรับฟังการปรับทุกข์และปัญหาต่าง ๆ ได้รับความสนใจของคนอื่น พยายามส่งเสริมและ
สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2553:10-15) ได้กล่าวไว้ว่า 10 ยอดคุณสมบัติ
หัวหน้างานที่ลูกน้องรักและทำแฟนให้อย่างเต็มใจยิ่ง

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ
ต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากสมาชิกในทีม และสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแผนงานที่
กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม

2. มีความยุติธรรม (Fair) หมายถึง ความเสมอภาคในการตัดสินใจ หรือให้
ความสำคัญกับคนใดหรือสิ่งใด โดยที่ไม่เอนเอียงไปด้านใด ด้านหนึ่ง หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

3. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันใน
การจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเนื่องจากบุคคลต้อง
อยู่ร่วมกันทำงานในองค์กร จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่อง
ผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น

4. ทำงานเป็นระบบ (system) หมายถึง การที่เรากำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม แล้วนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง เช่น ขั้นตอนการทำงาน การสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การมอบหมายงาน เป็นต้น

5. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem solving) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับสิ่งผิดปกติ หรือความบกพร่องของสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อลดความสูญเสียต่างๆ ที่จะเกิดตามมา โดยหลักการของการแก้ไขปัญหาคือ แก่ตรงต้นตอของปัญหา ในระยะเวลาที่สั้นที่สุด

6. เปิดใจรับฟังความคิดเห็น (Open mind) การที่จะเปิดใจได้ต้องเกิดจากการยอมรับและเข้าใจ ซึ่งการยอมรับในที่นี้ คือ การที่เรายอมรับว่าคนเราแต่ละคน ต่างที่มา ต่างการศึกษา เลี่ยงดู ย่อมมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป และสองคือ การแสดงความเข้าใจก่อนว่า คนทุกคนย่อมมีความคิดเป็นของตนเอง และสิทธิ์ที่จะเสนอความคิดเห็นของตนเองด้วย

7. การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน (Support) หมายถึง การมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี การส่งเสริม ให้ผู้อื่นได้รับความสะดวกสบายหรือพ้นทุกข์ หรือมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน หัวหน้าต้องแสดงความจริงใจ และไม่หวังสิ่งใดตอบแทน

8. การพัฒนาสมาชิกในทีม (Team development) หมายถึงการที่เราปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์และทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้สมาชิกในทีมทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และมีความก้าวหน้ามากขึ้น

9. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) การค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ในทางที่ถูกต้องให้ดีขึ้น กว่าที่เคยทำมา

10. ไม่ถือตัว และให้เกียรติลูกน้อง (Expectation) การปฏิบัติต่อบุคคลอื่น โดยการให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นคน โดยคำนึงถึง กฎระเบียบ มารยาท ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่างๆ เริ่มจากการเห็นคุณค่าของความเป็นคน ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา

สถิติ กองคำ (2554 : 209 -210) ได้กล่าวว่า ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง กลาง หรือต้น ก็ตาม ท่านสามารถส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ โดยให้เขามีส่วนร่วมในการบริหารแบบการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ผู้บริหารควรมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1. ยอมรับการมีกลุ่มสร้างคุณภาพงานเป็นเทคนิคการบริหารอย่างหนึ่งของผู้บริหารในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำกิจกรรมกลุ่มด้วยความเป็นอิสระและสมัครใจ

2. ยอมรับว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกลุ่มสร้างคุณภาพงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบของการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย
 3. ยอมรับว่าผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในการศึกษา และพร้อมที่จะใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหาร
 4. ยอมรับว่าหลักการที่สำคัญของกลุ่มสร้างคุณภาพงาน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องอาศัยความอดทนที่จะรอผลสำเร็จในระยะยาว
 5. ยอมรับและบริหารให้กลุ่มสร้างคุณภาพงานเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำไม่ใช่เป็นการเพิ่มงาน และการบริหารนั้นจะต้องไม่ทำให้สายบังคับบัญชาเดิมเสียไป เช่น ไม่ก้าวท้าวหน้าที่กัน ไม่ข้ามสายบังคับบัญชา และไม่ให้เกิดการแย่งกันเพื่อเป็นเจ้าของโครงการกลุ่มสร้างคุณภาพงาน
 6. ต้องให้ความเป็นอิสระ กำลังใจ ติดตามผล และให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานตลอดเวลา
 7. ต้องเชื่อว่ากิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานจะไม่ทำให้ผู้บริหารสูญเสียอำนาจ หรือเสียระบบการปกครอง ถ้าผู้บริหารได้เข้าใจอุดมการณ์และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
 8. ถือเป็นหน้าที่ที่จะเข้าฟังการเสนอผลงานของกลุ่มทุกครั้ง เพื่อรับทราบผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ และเพื่อเป็นกำลังใจให้แก่กลุ่มในการทำกิจกรรมต่อไป
 9. ต้องไม่เข้าใจว่า การระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในอดีตก่อนใช้เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพงานนั้นคือกลุ่มสร้างคุณภาพงานแล้ว ไม่จำเป็นที่จะต้องใช้เทคนิคนี้อีก ซึ่งที่จริงแล้วกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพนั้นมีขอบเขตกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพมากกว่าการประชุมระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหาธรรมดาไป
- สรุปได้ว่า บทบาทกับการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสิทธิที่จะเสนอแนวความคิดและความคิดเห็นที่ต่าง ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักดึงศักยภาพของบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถมากขึ้นจนสามารถทำงานหลายด้านแทนผู้บริหารได้ โรงเรียนจะพัฒนาไปได้ดีก็ต้องมีผู้นำที่ดี รู้จักวางแผนและตัดสินใจ เข้าใจและช่วยเหลือบุคลากรในทุกๆด้าน ซึ่งจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอน

1.7 วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2547:65) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิผลที่ดีนั้นมีเหตุผล 10 ประการ ดังนี้

1. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี มีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อน มีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง
 2. ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวา มีความไว้วางใจในนายจ้าง แม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ้างโบนัสให้เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ๆก็ได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน
 3. พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่าการเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ที่ดี
 4. ความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน นายจ้างไม่ไล่ออกง่ายๆ แม้ขอบแผนกที่ทำอยู่ที่ทำงานแผนกอื่นให้ทำ อีกทั้งให้รางวัลแก่คนที่มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย
 5. มีสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง คอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสหภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิก มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา
 6. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงานโดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ 10 ปีแรกของการทำงานมีการสับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง
 7. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในโอกาสที่มีพบปะสังสรรค์
 8. ฝ่ายบริหารรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมชาติไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ
 9. นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ การฝึกอบรมทำเป็นโปรแกรมไว้ตลอดทั้งปี แม้แต่ประธานบริษัทก็ยังต้องเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง
 10. ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสได้เข้าเป็นประธานกรรมการของบริษัทได้ มีตัวอย่างเห็นในเรื่องนี้ ลูกจ้างทุกคนจึงพยายามไปให้ถึงตำแหน่งนี้โดยอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงาน
- เส่ง สิงโตทอง (2547 : 22-24) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างขวัญให้คนทำงานได้นาน ดังนี้
1. สำรวจทัศนคติ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน
 2. วางมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การสนับสนุนลูกน้องมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม
 3. ดูแลเอาใจใส่ สร้างความสนิทสนม และสนใจความเป็นไปของลูกน้องตามสมควร
 4. สร้างเกียรติภูมิ ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน
 5. ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดีและปดอบขวัญเมื่อทำงานผิดพลาดให้โอกาสแก้ตัวใหม่

6. ให้โอกาสลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
7. มีระบบความเที่ยงธรรมในการให้ทุนให้โทษ และร้องทุกข์
8. จัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอในการดำรงชีวิตของลูกน้อง
9. มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งด้วยเครื่องมือวัดผลงานที่

ยุติธรรม

10. ให้โอกาสความดีความชอบในการทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม
11. ขอมรับคุณค่าทางปัญญาของลูกน้อง
12. ให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ
13. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมเป็นตัวอย่างในการทำงาน

นอกจากนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548:14-15) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาย่อมมีความต้องการซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปและเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทางใน การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนักและไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องทำความเข้าใจและต้องศึกษาซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้น มีขวัญและกำลังใจที่ดีได้

1. การควบคุมอารมณ์ เนื่องจากการทำงานร่วมกัน จะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส

2. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ และเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ผู้ทำจะพึงพอใจงานที่จะทำเป็นอย่างมากและผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

3. สร้างมาตรฐานการวัดความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการได้ประเมินผลงาน เพื่อจะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน คณานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการลำเอียงและคำครหาทั้งปวง

4. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์การทุกแห่งจะต้องมีกลุ่ม ถ้ามีกลุ่มหลายๆ แต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อการการทำงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิฉา ริษยากันผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. ค่าจ้างและค่าแรง ปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนที่ทำงานก็หวังที่จะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและบ่อยครั้งที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อการสไตรค์ เพื่อจะเรียกร้องค่าแรงสาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้นค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์กันระหว่างคนงานกับหัวหน้างาน จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึงผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขใจมีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการสันทนาการ

ในขณะที่ สุเมธ แสงนิมნวล(2545 : 45 อ้างถึงใน มลฤดี ชันจำง 2557 : 30)ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชนหรือสถานการณ์หรือค่านิยมใดๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะควรได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้น

2. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาต่างๆอันจะเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติขององค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและการยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง เงินเดือน ค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีมิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญจะเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรักพอใจในงานที่ทำ ถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำจึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจ เพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าจะทำให้เกิดขวัญที่คืนนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหาแก้ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานทำได้โดยการให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาความรู้ของครูอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และมีความรู้สึกรักมั่นคงในชีวิตการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2. แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 – 63 อ้างถึงใน ต่วนโรธนา โตะนิเต, 2550 : 15-16) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของ มนุษย์พบว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน คนละแบบ

ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนเอง มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเราจะเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factor)

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

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

1.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

1.5 ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกรับรองของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในงานหรือความมั่นคงขององค์การย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การยกย่องในความสำเร็จ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากเพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารรถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือนี้อาจจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 งานที่ท้าทาย (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่จะต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความเจริญเติบโตและการพัฒนา (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจ (Motivation - Hygiene Theory) : Frederick Herz- berg แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจของเฮิร์ซเบิร์ก

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

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2545 : 88)

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายพอสรุปได้ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสถาน ศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสถานศึกษา

2. การบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุม สั่งการ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่างๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครุมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ บัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ระบบการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ครูใน การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้ อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ และการที่ครุมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรี

ภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวล่วงสิทธิของบุคคลอื่น การที่จะได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่จะสามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

6. ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จและงานที่มั่นคง

7. การยกย่องในความสำเร็จ หมายถึง การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชยหรือแสดงออกในด้านอื่นๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถ การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี

8. งานที่ทำหาย หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญๆ และการได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เคยทำ

9. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หมายถึง การที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้น และความสามารถในการทำงาน

10. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การที่ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษานในหน้าที่รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นนี้ได้หมายความว่า ปัจจัยค่าเงินไม่重要的事情แท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งผลงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขัน ชิงดีชิงเด่น มีความอิจฉาริษยาเกิดขึ้น มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็ต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต จังหวัดนราธิวาส เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 (นราธิวาส ปัตตานี และยะลา) มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 46 โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติงานในการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้กับประชากร

สำหรับการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 8 - 233) ได้ให้รายละเอียดแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานและอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ออกเป็น 8 กลุ่มงานเพื่อเป็นมาตรการจูงใจให้ครูในเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ มีความรู้และพัฒนาขวัญและกำลังใจไปสู่คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป ซึ่งแต่ละกลุ่มมีการบริหารงานที่แตกต่างกันดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ

งานอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร การประสานงานและให้บริการสนับสนุน ส่งเสริมให้กลุ่มภารกิจและงานต่างๆในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานตามบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนพื้นฐานของความถูกต้องและโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนและให้บริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา และทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. งานบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

3. กลุ่มนโยบายและแผน

เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ (Strategic Result Based Management : SRBM) ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Base Budgeting: SPBB) โดยเน้นความโปร่งใส ทันสมัย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation) การบริหารที่สนับสนุนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) โดยมีกระบวนการวางแผนการดำเนินการตามแผน การกำกับ ติดตามผล อย่างเป็นระบบ

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

งานส่งเสริมการจัดการศึกษาเป็นงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นการบูรณาการการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัยไปสู่การศึกษาตลอดชีพ นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา ที่จะเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการและมีความสามารถพิเศษอีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ร่วมจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียนมี

5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานที่จะดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนทั้งระบบ นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา

6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เป็นหน่วยงานที่สร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพการจัดการศึกษาประกอบไปด้วยผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเป็นพิเศษ มีหน้าที่ช่วยให้การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาสามารถจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารที่ใช้กระบวนการ ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลทางการบริหารจัดการและมุ่งเน้นศึกษา วิเคราะห์ วิจัย แสวงหาและจัดทำนวัตกรรม รูปแบบ มาตรฐาน เทคนิควิธีการและเครื่องมือในการบริหารจัดการ

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

งานส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน เป็นกลุ่มงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดการในสถานศึกษาของเอกชนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นใช้ประกอบการเรียนการสอนส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษาที่จะเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการและมีความสามารถพิเศษ อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชนสถานบันทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนร่วมจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานควบคุมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการส่งเสริมสัญญาณเตือนความเสี่ยงที่ทำให้หน่วยงานปฏิบัติไม่บรรลุเป้าหมาย การตรวจสอบภายในที่เพียงพอที่ การตรวจทานที่ดีสามารถที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรของทางราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพ ประหยัดและโปร่งใส

สรุปว่า การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในปฏิบัติงานของครูที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

นันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบภูมิลำเนา ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชุมพร พงษ์กลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน สาเหตุเนื่องจากสถานภาพในปัจจุบันเปิดโอกาสให้บุคลากรในสำนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติ การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เป็นวิชาเฉพาะและด้านความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างเต็มความสามารถทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : ก-ค) ได้วิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะและความมั่นคงด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

ถ้วนโรธนา ไชยนิเต (2550 : 3-4) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้าน ภูมิลำเนา วุฒิทางการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รอมือลี มัสกอตอ (2551 : 67-70) ได้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสำเร็จของการบริหาร มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับปานกลาง

นิพนธ์ ประสารการ (2551 : 57) ได้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 43คน มีการศึกษาดำรงปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพสมรสแล้วรวมถึงหย่าร้าง/หม้าย/อยู่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งต่ำกว่าครู คศ.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายการบริหารงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

อภิรักษ์ ขุนยาปี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ตามตัวแปรที่ตั้งของโรงเรียน ศาสนา สภาพที่ได้รับผลกระทบ และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีความแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา คือควรสร้างความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องและควรต้องสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและทรัพย์สิน และดูแลด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นกรณีพิเศษเพิ่มมากขึ้น

สุวัณ พันธ์ฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานครู

โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พนักงานครูมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่า พนักงานครูชายมีความคิดเห็นแตกต่างกันพนักงานครูเพศหญิงในด้านสวัสดิการของหน่วยงาน โดยพนักงานครูเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานครูเพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ เช่นสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าพนักงานครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อาชิต แวหามะ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรศาสนาและประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 คือ ควรมีอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และควรประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ทหาร/กองกำลัง อยู่ตลอดเวลาเป็นระยะๆ

จากผลงานวิจัยในประเทศ ผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ โดยภาพรวมระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง บุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจที่ต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน สภาพความพึงพอใจในงาน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นกลุ่ม สภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคงปลอดภัย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฟินเกอร์ (Finger.1985: 3494-A อ้างถึงใน เกียรติพันธ์ หนูทอง.2549 : 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่าครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับสูง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บอยด์ (Boyd, 1994: 3274 A อ้างถึงใน ต่วนโรธนา โตะนิเต. 2550 : 40) ได้ศึกษาวิจัยการรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ พบว่าสถานะทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู นอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือ ระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครู ความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่สอดคล้องถึงการติดต่อระหว่างครูกับผู้เรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน การสอน การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

วิลเคซ (Wilcox, 1993 : 3079 อ้างถึงใน อาชิด แวะมะมะ. 2555 : 37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและโอไฮโอ จำนวน 285 คน จาก 29 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผล ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมากๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นข้องหมองใจและกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

จากตัวอย่างงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ มีความพึงพอใจในระดับมากและระดับปานกลาง บุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันส่วนใหญ่จะมีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านเพศ ขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติภารกิจบรรลุดุประสงค์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญมากในการทำงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลประสิทธิภาพของหน่วยงานและการพัฒนาขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุดุประสงค์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและปลอดภัย ความสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จ งานที่ทำทลาย ความ
รับผิดชอบเพิ่มขึ้นและความเจริญเติบโตและการพัฒนา

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
เพศ - ชาย - หญิง ศาสนา - ศาสนาอิสลาม - ศาสนาพุทธ ประสบการณ์ในการทำงาน - น้อยกว่า 2 ปี - 2 – 5 ปี - มากกว่า 5 ปี	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 10 ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร 2) การบังคับบัญชา 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ความมั่นคงและความปลอดภัย 6) ความสำเร็จ 7) การยกย่องในความสำเร็จ 8) งานที่ทำทลาย 9) ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 10) ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการค้นคว้าอิสระไว้ดังนี้

1. ครูในโรงเรียนเครือข่ายหน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 15 มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. ครูในโรงเรียนในเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูในโรงเรียนในเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่นับถือศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน
4. ครูในโรงเรียนในเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการค้นคว้าอิสระเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ผู้ค้นคว้าอิสระจึงขอเสนอวิธีการขั้นตอนการค้นคว้าอิสระโดยเนื้อหารายละเอียดเกี่ยวกับ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะเครื่องมือ วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 280 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนในเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 165 คน ซึ่งมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ($e = .05$) โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane อ้างถึงใน ฟ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์, 2546 : 100 – 102) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้ค่า $e = .05$)
จากสูตรเมื่อแทนค่าขนาดของประชากร จะได้ค่า ดังต่อไปนี้

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{280}{1 + 280(0.05)^2}$$

$$n = 165$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 165 คน

2.2 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และแบ่งตาม
สัดส่วนของแต่ละอำเภอที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1
จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวน					
		ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		เพศ			เพศ		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1	นครราชสีมา	32	69	101	19	41	60
2	นครราชสีมา	25	78	103	15	46	61
3	ร่มเกล้า	10	13	23	6	8	14
4	บาเจาะ	3	8	11	2	4	6
5	ศรีวารินทร์	4	8	12	2	5	7
6	เรียงราษฎร์อุปถัมภ์	4	7	11	2	4	6
7	เรือเสาชานุอุปถัมภ์	5	14	19	3	8	11
รวม		83	197	280	49	116	165

2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างจากครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 โดยวิธีสุ่ม
อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement)
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งได้แก่ เพศ ศาสนา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผู้ค้นคว้าอิสระได้สร้างขึ้นโดยปรับปรุงแก้ไขตัดแปลงจากแบบสอบถามของเกียรติพันธ์ หนูทอง จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี (2549 : 130-137) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความปลอดภัย ความสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ความเจริญเติบโตและการพัฒนา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ จำนวน 46 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ โดยมีความหมายของแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีหลักการและแนวคิดเรื่อง ขวัญและกำลังใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยกำหนดขอบเขตของคำถามตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา แล้วปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ตามวิธีการของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34-37; อ้างถึงในอาชิต แวะมะ, 2555 : 44) โดยใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบคือ

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ
 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ
 -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ
 คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไป ถ้าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ข้อคำถามนั้นต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้งเพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 50 คน ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาดำเนินการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มากขึ้นก่อนที่จะนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษา โดยส่งถึงสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 165 ชุด หลังจากส่งไปแล้ว 15 วัน ผู้ศึกษาได้ไปรับด้วยตนเองที่สถานศึกษา

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ กลับคืนมา จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบพบว่ามีความสมบูรณ์จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำผลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยทางสถิติ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ทำการวิเคราะห์โดยแยกข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนำมาหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอผลวิเคราะห์ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 10 ด้าน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 46 ข้อ เพื่อทราบถึงระดับของขวัญกำลังใจและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ตามความคิดของเบสต์ (Best. 1977 : 174, อ้างถึงในอาซิด แวะหะมะ, 2555 : 45-46) โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.3 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่อิสระจากกัน (Two Independent Samples Test) ด้วยการทดสอบ ค่าที (t - test) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปรเพศ และศาสนา

1.4 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ด้วยการทดสอบ ค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน หากพบความแตกต่างดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย รายคู่ โดยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วย วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Test)

1.5 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 นำเสนอในแบบความเรียง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1.1 การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ของโรวินELLIและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34-37 ; อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ สินธนา, 2549 : 107 – 108)

2.1.2 การหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach, 1990 : 204 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ สุภวงค์, 2546 : 147)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 หาค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2.3 คำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.4 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี

2 กลุ่ม

2.2.5 การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

2.2.6 หาค่าทดสอบเปรียบเทียบรายคู่พหุคูณตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หากพบข้อแตกต่างจากข้อ 2.2.5



เพื่อเป็นแนวทางในการค้นคว้าอิสระให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนด
ขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังตาราง ต่อไปนี้

ระยะเวลา		ระยะเวลาดำเนินการ พ.ศ. 2557 - 2558											
ขั้นตอน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. กำหนดปัญหา													
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง													
3. เสนอเค้าโครงเพื่อขออนุมัติหัวข้อและอาจารย์ที่ปรึกษา													
4. สร้างแบบสอบถาม													
5. เก็บรวบรวมข้อมูล													
6. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล													
7. เขียนรายงานการค้นคว้าอิสระ													

[illegible]

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย
หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยกำหนดสัญลักษณ์ไว้ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเอฟ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่ง
ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอ
การวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1
จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$)
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
เครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตาม
เพศ ศาสนา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) แล้ว
นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน โดยการประมวลความคิดเห็นในแต่ละด้าน แล้วเสนอข้อมูลใน
รูปความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ศาสนาและประสบการณ์การทำงาน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 สถานภาพของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

รายการ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	55	33.30
1.2 หญิง	110	66.70
รวม	165	100.00
2. ศาสนา		
2.1 อิสลาม	110	66.70
2.2 พุทธ	55	33.30
รวม	165	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 2 ปี	23	13.90
3.2 2 – 5 ปี	40	24.10
3.3 มากกว่า 5 ปี	102	62.00
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.70 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 66.70 และส่วนใหญ่มิมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.00

ตอนที่ 2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 แสดงดังตารางที่ 5 – 15

ตารางที่ 5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45	0.77	ปานกลาง	10
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.49	0.84	ปานกลาง	9
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.64	0.69	มาก	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.74	มาก	1
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.69	0.80	มาก	4
ด้านความสำเร็จ	3.90	0.80	มาก	2
ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.63	0.79	มาก	7
ด้านงานที่ทำหาย	3.64	0.80	มาก	5
ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.56	0.85	มาก	8
ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	3.72	0.56	มาก	3
รวม	3.66	0.77	มาก	

จากตารางที่ 5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.90$) และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.12	0.60	ปานกลาง	4
2	การมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา	3.79	0.87	มาก	1
3	สถานศึกษามีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม	3.36	0.65	ปานกลาง	3
4	การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา	3.54	0.95	มาก	2
รวม		3.45	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 2 ข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.12$)

ตารางที่ 7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.32	0.44	ปานกลาง	6
2	ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52	0.37	มาก	3
3	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ	3.78	0.82	มาก	1
4	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน	3.33	0.41	ปานกลาง	5
5	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.62	0.91	มาก	2
6	ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม	3.36	0.42	ปานกลาง	4
รวม		3.49	0.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 8 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ทุกคนในสถานศึกษามีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ	3.28	0.63	ปานกลาง	5
2	ลักษณะอาคารที่ตั้ง สถานศึกษาเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน	4.02	0.96	มาก	1
3	การเดินทางไปมาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความสะดวกปลอดภัย	3.70	0.46	มาก	3
4	บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษามีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	3.36	0.48	ปานกลาง	4
5	สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.82	0.92	มาก	2
รวม		3.64	0.69	มาก	

จากตารางที่ 8 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ลักษณะอาคารที่ตั้งสถานศึกษาเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทุกคนในสถานศึกษามีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 3.28$)

ตารางที่ 9 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจากบุคคล ภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.97	0.78	มาก	2
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.00	0.86	มาก	1
3	สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งใน เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้	3.84	0.93	มาก	4
4	ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา มีความเป็นกันเองและ สนิทสนม	3.86	0.91	มาก	3
รวม		3.92	0.74	มาก	

จากตารางที่ 9 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 10 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	มีความพึงพอใจกับรายได้ในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่	3.82	0.91	มาก	1
2	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน	3.75	0.93	มาก	2
3	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.49	0.92	ปานกลาง	3
รวม		3.69	0.80	มาก	

จากตารางที่ 10 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจกับรายได้ในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 11 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสำเร็จ

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.56	0.52	มาก	5
2	ลักษณะงานที่ทำเป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ	4.12	0.88	มาก	2
3	ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ	4.13	0.92	มาก	1
4	ได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด	4.04	0.99	มาก	3
5	มีความพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.65	0.67	มาก	4
รวม		3.90	0.80	มาก	

จากตารางที่ 11 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสำเร็จ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 12 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือ และศรัทธา	3.87	0.82	มาก	1
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถ	3.45	0.97	ปานกลาง	4
3	ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ	3.61	0.94	มาก	2
4	เมื่อนำชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษามักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.59	0.95	มาก	3
รวม		3.63	0.79	มาก	

จากตารางที่ 12 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้ออยู่ในระดับมาก และมี 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือ และศรัทธา ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถ ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 13 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1
จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านงานที่ทำ
หาย

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านงานที่ทำหาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	มีโอกาสดำเนินการคัดเลือก ให้ทำงานที่ไม่เคย ปฏิบัติมาก่อน	3.70	0.83	มาก	1
2	มีโอกาสดำเนินการมอบงาน ที่มีความสำคัญ	3.65	0.75	มาก	2
3	ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำหายและสนใจให้อยาก ทำต่อไป	3.64	0.80	มาก	3
4	มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและ ทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำหาย	3.57	0.82	มาก	5
5	ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการให้ศึกษาต่อ	3.62	0.80	มาก	4
รวม		3.64	0.80	มาก	

จากตารางที่ 13 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย
หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านงานที่ทำ
หาย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสดำเนินการคัดเลือก ให้ทำงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ($\bar{X} =$
3.70) รองลงมา คือ มีโอกาสดำเนินการมอบงานที่มีความสำคัญ ($\bar{X} = 3.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด คือ มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำหาย
($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 14 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	มีโอกาสดำเนินการงานที่ไม่เคยปฏิบัติ	3.57	0.82	มาก	2
2	เมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานจะร้องขอคำปรึกษาเสมอ	3.50	0.84	มาก	5
3	มีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงมากขึ้น	3.55	0.82	มาก	4
4	มีโอกาสดำเนินการคัดเลือกให้ทำงานในระดับหัวหน้า	3.56	0.87	มาก	3
5	มีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ทำงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.64	0.90	มาก	1
รวม		3.56	0.85	มาก	

จากตารางที่ 14 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ทำงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมา คือ มีโอกาสดำเนินการงานที่ไม่เคยปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานจะร้องขอคำปรึกษาเสมอ ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 15 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา

ข้อที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือ ร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้ความรู้และทักษะ มากขึ้น	3.69	0.77	มาก	3
2	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติชื่อเสียงหรือมี โอกาสก้าวหน้า	3.73	0.89	มาก	1
3	อาชีพมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและ เงินเดือนและก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่น ๆ	3.56	0.80	มาก	4
4	มีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	3.01	0.81	ปานกลาง	5
5	หน้าที่การงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่	3.70	0.83	มาก	2
รวม		3.54	0.82	มาก	

จากตารางที่ 15 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติชื่อเสียงหรือมีโอกาสนำหน้า ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ หน้าที่การงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ($\bar{X} = 3.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.01$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ ศาสนาและประสบการณ์ในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 16 – 18

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.57	0.76	3.40	0.78	1.35	0.18
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.48	0.88	3.50	0.82	0.12	0.91
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.65	0.63	3.63	0.72	0.11	0.91
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.58	3.81	0.79	2.69	0.01
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.73	0.79	3.67	0.80	0.46	0.65
ด้านความสำเร็จ	3.90	0.68	3.90	0.86	0.03	0.98
ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.76	0.71	3.56	0.82	1.50	0.14
ด้านงานที่ทำทนาย	3.74	0.76	3.59	0.81	1.15	0.25
ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.76	0.76	3.46	0.83	2.14	0.03
ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	4.04	0.97	3.56	0.32	1.88	0.06
รวม	3.78	0.75	3.61	0.76	1.60	0.11

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครูเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าครูเพศหญิง และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยครูเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นมากกว่าครูเพศหญิง

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามศาสนา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ศาสนา				t	sig
	อิสลาม		พุทธ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.57	0.72	3.22	0.83	2.81	0.01
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.53	0.85	3.40	0.82	0.97	0.33
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.70	0.66	3.52	0.73	1.62	0.11
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	0.66	3.65	0.82	3.38	0.00
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.78	0.81	3.51	0.74	2.05	0.04
ด้านความสำเร็จ	4.01	0.73	3.67	0.90	2.62	0.01
ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.74	0.76	3.40	0.81	2.62	0.01
ด้านงานที่ทำหาย	3.81	0.67	3.28	0.91	4.24	0.00
ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.74	0.76	3.21	0.90	3.89	0.00
ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	4.01	0.77	3.13	0.84	3.48	0.00
รวม	3.80	0.74	3.40	0.65	3.89	0.00

* ค่านี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามศาสนา พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	sig	คู่ที่ แตกต่าง
	น้อยกว่า 2 ปี		2 – 5 ปี		มากกว่า 5 ปี				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.13	0.92	3.26	0.74	3.60	0.72	5.32	.01	(1,3)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.37	0.43	3.44	0.88	3.54	0.78	0.45	.64	-
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.43	0.90	3.59	0.65	3.71	0.64	1.70	.19	-
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.66	0.24	3.78	0.76	4.03	0.73	3.37	.04	(1,3)
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.42	0.83	3.59	0.75	3.78	0.72	2.38	.10	-
ด้านความสำเร็จ	3.77	0.21	3.80	0.74	3.97	0.74	1.01	.37	-
ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.50	0.91	3.53	0.73	3.70	0.79	0.98	.38	-
ด้านงานที่ทำทนาย	3.49	0.33	3.56	0.78	3.70	0.75	0.93	.40	-
ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.20	0.94	3.36	0.86	3.72	0.79	5.36	.01	(1,3)
ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	3.46	0.10	3.43	0.81	3.89	0.75	0.78	.46	-
รวม	3.44	0.58	3.53	0.77	3.76	0.74	3.08	.05	

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหาร โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และด้านความรับผิดชอบ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 10 ด้าน แสดงดังตารางที่ 19 - 28

ตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านนโยบายและการบริหาร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านนโยบายและการบริหาร
1	ควรเป็นนโยบายที่ครอบคลุมเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและไม่มีประโยชน์แอบแฝง
2	ควรให้กำลังใจครูฝ่ายกิจกรรมนักเรียน
3	ควรส่งเสริมให้บุคลากรให้มีการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหามากขึ้น
4	ต้องการให้ทางสถานศึกษาเสนอ นโยบาย และการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่านี้ และควรมอบหมายงานให้ตรงฝ่าย

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ ควรเป็นนโยบายที่ครอบคลุมเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและไม่มีประโยชน์แอบแฝง ควรให้กำลังใจครูฝ่ายกิจกรรมนักเรียน ควรส่งเสริมให้บุคลากรให้มีการแสดง

ความคิดเห็นในการแก้ปัญหามากขึ้น และต้องการให้ทางสถานศึกษาเสนอนโยบาย และการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่านี้ และควรมอบหมายงานให้ตรงฝ่าย

ตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านการปกครองบังคับบัญชา
1	ควรใช้หลักการและวิชาการในการบริหาร ไม่ใช่หลักการจากคนสนิทหรือที่เรียกว่ามือขวามือซ้าย และต้องเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
2	ควรสนับสนุนการใช้หลักธรรมาภิบาล
3	ควรให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาด้วยดี
4	ควรให้ความเป็นธรรม

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ควรใช้หลักการและวิชาการในการบริหาร ไม่ใช่หลักการจากคนสนิทหรือที่เรียกว่ามือขวามือซ้าย และต้องเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ควรสนับสนุนการใช้หลักธรรมาภิบาล ควรให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาด้วยดี และควรให้ความเป็นธรรม

ตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
1	ครูต้องมีธรรมาภิบาล สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบ ไม่อิจฉาริษยาต่อเพื่อนครูด้วยกัน
2	ครูในโรงเรียนควรอยู่กันอย่างสามัคคี เป็นมิตร ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน
3	ต้องการให้มีการชุมนุมวันสัมพันธ์มิตรระหว่างกันเพื่อสร้างสรรค์ความจริงใจ

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ครูต้องมีอัธยาศัยดี สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบ ไม่อิจฉาริษยาต่อเพื่อนครูด้วยกัน ครูในโรงเรียนควรอยู่กันอย่างสามัคคี เป็นมิตร ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน และต้องการให้มีการชุมนุมวันสัมพันธ์ไมตรีระหว่างกันเพื่อสร้างสรรค์ความจริงใจ

ตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
1	ควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน
2	ควรจัดสภาพแวดล้อม ห้องเรียนให้เหมาะสม
3	การปฏิบัติงานควรอยู่บนพื้นที่ของความไม่ประมาทและการติดตามข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ
4	อยากให้หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญกับอาชีพนี้ และส่งชุดดูแลความปลอดภัยครูมาช่วยดูแล
5	ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สพม.15 เท่าที่ควร

จากตารางที่ 22 พบว่า ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ควรจัดสภาพแวดล้อม ห้องเรียนให้เหมาะสม

ตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะขั้วญกำล้งใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ำย หน่วยที่ 1 จ้งหวัดนราธิวาส สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษเขต 15 ด้านความ มั่นคงและความปลอดภัย

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย
1	อยากให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2	ให้ครูรับผิดชอบงานพิเศษอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน
3	อยากให้หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญกับอาชีพนี้ และส่งชุดดูแลความปลอดภัย ครุมาช่วยเหลือ และอยากได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สพม.15 มากกว่าเดิม

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้อเสนอแนะขั้วญกำล้งใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ำย หน่วยที่ 1 จ้งหวัดนราธิวาส สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษเขต 15 ด้านความ มั่นคงและความปลอดภัย ได้แก่ ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และให้ครูรับผิดชอบ งานพิเศษอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน

ตารางที่ 24 ข้อเสนอแนะขั้วญกำล้งใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ำย หน่วยที่ 1 จ้งหวัดนราธิวาส สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษเขต 15 ด้าน ความสำเร็จ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านความสำเร็จ
1	ควรเพิ่มเงินเดือนข้าราชการครู
2	พอใจกับค่าตอบแทนแต่ถ้าจะเพิ่มให้ก็ยินดีเป็นอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 24 พบว่า ข้อเสนอแนะขั้วญกำล้งใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ำย หน่วยที่ 1 จ้งหวัดนราธิวาส สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษเขต 15 ด้าน ความสำเร็จ ได้แก่ เงินเดือนข้าราชการครูน้อย และพอใจกับค่าตอบแทนแต่ถ้าจะเพิ่มให้ก็ยินดีเป็นอย่างยิ่ง

ตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านการยกย่องในความสำเร็จ
1	ควรมอบเกียรติบัตร รางวัล และเผยแพร่
2	ควรเน้นการอบรมครูในหลักสูตรที่จำเป็นจริงๆ ต่อครูทุกสาขา มิใช่เพื่อละลายงบประมาณ

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ได้แก่ ควรมอบเกียรติบัตร รางวัล และเผยแพร่ และควรเน้นการอบรมครูในหลักสูตรที่จำเป็นจริงๆ ต่อครูทุกสาขา มิใช่เพื่อละลายงบประมาณ

ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านงานที่ทำทนาย

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านงานที่ทำทนาย
1	ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานเด่นชัด
2	ควรเปิดโอกาสให้กับบุคคลที่มีความพร้อมที่จะทำงาน
3	ควรยกย่องบุคลากรที่ทำงานอย่างจริงจัง
4	ควรยกย่องให้ขวัญและกำลังใจกับทุกคน

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้อเสนอแนะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านงานที่ทำทนาย ได้แก่ ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานเด่นชัด ควรเปิดโอกาสให้กับบุคคลที่มีความพร้อมที่จะทำงาน ควรยกย่องบุคลากรที่ทำงานอย่างจริงจัง และควรยกย่องให้ขวัญและกำลังใจกับทุกคน

ตารางที่ 27 ข้อเสนอแนะขั้วญก้ำล้งใจในการปฏิบัติงำนของครูในโรงเรียนเครือข่ำย หน่วยที่ 1 จ้งหวัดนราธิวาส สำนักรงำนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษำ เขต 15 ด้านควำมรับผิชอบเพิ่มข้ัน

ล่ำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านควำมรับผิชอบเพิ่มข้ัน
1	ควรเน้นและสร้ำงควำมตระหนักรู้ในเรื่องของการรับผิชอบให้มำกข้ัน
2	ทำงำนมำกทั้งในเวลำรำชการและวันหยุดรำชการ
3	ควรเปลี่ยนหน้ำที่รับผิชอบงำนให้สูงข้ัน

จกตารางที่ 27 พบว่ำ ข้อเสนอแนะขั้วญก้ำล้งใจในการปฏิบัติงำนของครูในโรงเรียนเครือข่ำย หน่วยที่ 1 จ้งหวัดนราธิวาส สำนักรงำนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษำ เขต 15 ด้านควำมรับผิชอบเพิ่มข้ัน ได้แก่ ควรเน้นและสร้ำงควำมตระหนักรู้ในเรื่องของการรับผิชอบให้มำกข้ัน ทำงำนมำกทั้งในเวลำรำชการและวันหยุดรำชการ และควรเปลี่ยนหน้ำที่รับผิชอบงำนให้สูงข้ัน

ตารางที่ 28 ข้อเสนอแนะขั้วญก้ำล้งใจในการปฏิบัติงำนของครูในโรงเรียนเครือข่ำย หน่วยที่ 1 จ้งหวัดนราธิวาส สำนักรงำนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษำ เขต 15 ด้านควำมเจริญเติบโตและการพัฒนา

ล่ำดับที่	ข้อเสนอแนะ ด้านควำมเจริญเติบโตและการพัฒนา
1	ควรมอบหมำยงำนให้เหมำะสมกับคน
2	ควรมอบหมำยงำนที่ท้ำย่ำยให้ทั่วถึง
3	ควรให้งำนรับผิชอบใหม่ ๆ อยู่เสมอ

จกตารางที่ 28 พบว่ำ ข้อเสนอแนะขั้วญก้ำล้งใจในการปฏิบัติงำนของครูในโรงเรียนเครือข่ำย หน่วยที่ 1 จ้งหวัดนราธิวาส สำนักรงำนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษำ เขต 15 ด้านควำมเจริญเติบโตและการพัฒนา ได้แก่ ควรมอบหมำยงำนให้เหมำะสมกับคน ควรมอบหมำยงำนที่ท้ำย่ำยให้ทั่วถึง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลของการศึกษาค้นคว้าอิสระและข้อเสนอแนะเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้สรุปผลการค้นคว้าอิสระ ดังรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปร เพศ ศาสนาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

1. ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 280 คน กลุ่มตัวอย่างการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 7 โรงเรียน คำนวณจากการใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 165 คน จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากโดยไม่คืนกลับ (without replacement) เป็นขั้นตอนสุดท้าย
2. เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระสร้างขึ้นโดยประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ศาสนาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 46 ข้อ ครอบคลุมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 10 ด้าน ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านความสำเร็จ | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ | จำนวน 4 ข้อ |
| 8. ด้านงานที่ท้าทาย | จำนวน 5 ข้อ |
| 9. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น | จำนวน 5 ข้อ |
| 10. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา | จำนวน 5 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ โดยมีความหมายของแต่ละระดับดังนี้

- | | | | |
|------------|---|---------|--|
| ระดับคะแนน | 5 | หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| ระดับคะแนน | 4 | หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก |
| ระดับคะแนน | 3 | หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง |
| ระดับคะแนน | 2 | หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย |
| ระดับคะแนน | 1 | หมายถึง | มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษา โดยส่งถึงสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 165 ชุด หลังจากส่งไปแล้ว 15 วัน ผู้ศึกษาได้ไปรับด้วยตนเองที่สถานศึกษา

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ กลับคืนมา จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบพบว่ามีความสมบูรณ์จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำผลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยทางสถิติ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ทำการวิเคราะห์โดยแยกข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนำมาหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอผลวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ทั้ง 10 ด้าน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 46 ข้อ เพื่อทราบถึงระดับของขวัญกำลังใจและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ตามความคิดของเบสต์ (Best, 1977 : 174, อ้างถึงในอาซิด แวหะมะ, 2555 : 45-46) โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.3 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่อิสระจากกัน (Two Independent Samples Test) ด้วยการทดสอบ ค่าที (t - test) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปรเพศ และศาสนา

1.4 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ด้วยการทดสอบ ค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 แล้วเสนอในตาราง

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1.1 การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาหรือค่า IOC ของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton ,1978 : 34-37 ; อ้างถึงในศุภลักษณ์ ลินธนา,2549 : 107-108)

2.1.2 การหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach,1990 : 204 ; อ้างถึงในพ่องศรี วานิชย์สุทวงศ์, 2546 : 147)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

2.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.4 การทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม

2.2.5 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance)

2.2.6 หาค่าทดสอบเปรียบเทียบระหว่างพหุคูณ เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการของเชฟเฟต์ (Scheffe's Test)

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

ผลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

สถานภาพของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 สรุปได้ดังนี้

2.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จ และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

2.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 2 ข้ออยู่ในระดับมากและอีก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา รองลงมา คือ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา สถานศึกษามีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการ

ปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

2.3 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ลักษณะอาคารที่ตั้งสถานศึกษาเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปมาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความสะดวกปลอดภัย ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทุกคนในสถานศึกษามีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ

2.5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา มีความเป็นกันเองและสนิทสนม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้

2.6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจกับรายได้ในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ รองลงมา คือ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน

2.7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ ได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

2.8 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก และมี 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือ และสรรทรา รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ เมื่อนำชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษามักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถ

2.9 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านงานที่ทำท้าทาย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ทำงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำท้าทายและสนใจให้อยากทำต่อไป ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำท้าทาย

2.10 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติ มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ทำงานในระดับหัวหน้า ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานจะร้องขอคำปรึกษาเสมอ

2.11 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้า

รองลงมา คือ หน้าที่การงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ ศาสนาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครูเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าครูเพศหญิง และด้านความรับผิดชอบ โดยครูเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบมากกว่าครูเพศหญิง

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามศาสนา พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหาร โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และด้านความรับผิดชอบ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

4. ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 10 ด้าน สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านนโยบายและการบริหาร 2 อันดับแรก ได้แก่ เป็นนโยบายที่ครอบคลุมเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและไม่มีประโยชน์แอบแฝง ควรให้กำลังใจครูฝ่ายกิจกรรมนักเรียน

4.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2 อันดับแรก ได้แก่ ควรใช้หลักการและวิชาการในการบริหาร ไม่ใช่หลักการจากคนสนิทหรือที่เรียกว่ามือขวามือซ้าย และต้องเป็นธรรมเนียมไม่เลือกปฏิบัติ ควรสนับสนุนการใช้หลักธรรมภิบาล

4.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 อันดับแรก ได้แก่ ครูต้องมีธรรมาศยดีสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบ ไม่อิจฉาริษยาต่อเพื่อนครูด้วยกัน ครูในโรงเรียนควรอยู่กันอย่างสามัคคี เป็นมิตร ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน

4.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 อันดับแรก ได้แก่ ควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ควรจัดสภาพแวดล้อม ห้องเรียนให้เหมาะสม

4.5 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย 2 อันดับแรก ได้แก่ ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และให้ครูรับผิดชอบงานพิเศษอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน

4.6 ด้านความสำเร็จ 2 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนข้าราชการครูน้อย และพอใจกับค่าตอบแทนแต่ถ้าจะเพิ่มให้ก็ยินดีเป็นอย่างยิ่ง ตามลำดับ

4.7 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ 2 อันดับแรก ได้แก่ ความมอบเกียรติบัตรรางวัล และเผยแพร่ และควรเน้นการอบรมครูในหลักสูตรที่จำเป็นจริงๆ ต่อครูทุกสาขา มิใช่เพื่อลลายงบประมาณ ตามลำดับ

4.8 ด้านงานที่ทำท่าย 2 อันดับแรก ได้แก่ ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานเด่นชัด ควรเปิดโอกาสให้กับบุคคลที่มีความพร้อมที่จะทำงาน

4.9 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 2 อันดับแรก ได้แก่ ควรเน้นและสร้างความตระหนักในเรื่องของการรับผิดชอบให้มากขึ้น ทำงานมากทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการ

4.10 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา 2 อันดับแรก ได้แก่ ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน ควรมอบหมายงานที่ทำท่ายให้ทั่วถึง

อภิปรายผล

ผลการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายหน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิพนธ์ ประสารการ (2551 : 57) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

ครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่ พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิรักษ์ ขุนยาปี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ซึ่งได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพร พงษ์กลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายมีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : ก-ค) ได้วิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของต่วนโรธมา โตะนิแตะ (2550 : 3-4) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอมือลี มัสกอตอ (2551 : 67-70) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอาซิด แวหามะ(2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพร พงษากลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : ก-ค) ได้วิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างไม่เหมาะสมเท่าที่ควร การจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษายังไม่เป็นระบบ ขาดการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ยังไม่เต็มที่สถานศึกษามีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่เป็นธรรม ดังที่เฮอริชเบอร์กได้กล่าวไว้ว่าการกำหนดนโยบายและการบริหารงานขององค์กรจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความสามัคคีทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและทำให้งานประสบความสำเร็จ การที่จะทำให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นการยอมรับแนวคิดที่จะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติของผู้บริหารจะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนาหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่กำลังจะเกิด และมีความตั้งใจที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลและจะทำให้เกิดผลประโยชน์แก่การบริหารงาน การค้นหาวิธีการทางการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางที่สำคัญของนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จะต้องเน้นว่าจะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายให้มีความเหมาะสมและประสบความสำเร็จได้ ความสำคัญของการวางนโยบายเพื่อให้เกิดความชัดเจนของนโยบาย ก่อให้เกิดผลในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง สามารถนำนโยบายที่กำหนดเอาไว้ไปปฏิบัติให้เกิดผลในการปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย

1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัด นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญ และกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพร พงษากลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : ก-ค) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีอยู่ใน ระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษา ขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนยังไม่เคร่งครัด และครบถ้วนและผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานขาดความเป็นธรรม ดังที่เฮอร์ชเบิร์กได้กล่าว ไว้ว่า การบังคับบัญชามีความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของ งานความแตกต่างของผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงหลักการและความสำคัญของการปกครองบังคับ บัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระเบียบ ข้อบังคับในหน่วยงานการปกครองที่ครูได้รับประโยชน์และผลกระทบจากการควบคุมดูแล และการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการของผู้บังคับบัญชาส่งต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แนวคิดทางการบริหาร มักมีความเชื่อในอำนาจหน้าที่ว่า มีความชอบธรรม มีความสามารถโดยบุคคลที่ยอมรับอำนาจ หน้าที่ต้องเข้าใจคำสั่ง การสั่งต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การสั่งการไม่ขัด ผลประโยชน์ส่วนตัวและต้องอยู่ในขอบเขตที่ต้องปฏิบัติได้ หลักการขั้นตอนการปกครองบังคับ บัญชาสามารถจัดโครงสร้างขององค์กรโดยมีขอบข่ายที่การบังคับบัญชา โดยความสำคัญที่ได้ต้อง ยึดถือในระบบการปกครองและจะเกิดประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในความรับผิดชอบ ลักษณะงานต้องมีการควบคุมและ

เหมาะสมกับขอบข่ายที่มีการบังคับบัญชา ระบบข้อมูลและระบบการติดต่อสื่อสารควรมีระบบที่ดี และเป็นการติดต่อสื่อสารที่อิสระมีการรวมอำนาจและกระจายอำนาจที่ชัดเจน มาตรฐานของงานให้มีลักษณะขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์การ

1.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัด นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2553:50) ได้ ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : ก-ค) ได้วิจัยเรื่องขวัญ การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทเดช ราม ศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพร พงษ์กลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและ กำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพ ขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายมีสภาพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจาก ครูรับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจากบุคคล ภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและร่วมมือกัน ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ได้ และผู้ร่วมงานในสถานศึกษา มีความเป็นกันเองและสนิทสนม ดังที่เฮอร์ชเบิร์กได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อต่อกัน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงาน ทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการทำงานแต่ละครั้งองค์การต้องมีหลักการ มี วัตถุประสงค์ในการรวมกลุ่มบุคคลให้มาทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีคุณภาพจะต้องอาศัย ปัจจัยเพื่อเป็นตัวเชื่อมกลุ่มบุคคลให้ทำงานร่วมกันองค์การต้องวางระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การที่มีการทำงานร่วมกันให้เป็นระบบ มีการแบ่งงานกัน ทำงานตามความสามารถ ตามความถนัด มีกฎระเบียบเพื่อให้พนักงานดำเนินงานไปในแนวทาง

เดียวกัน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน การติดต่อสื่อสารจะมีความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลอื่นที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ทำให้เราทำงานได้สะดวก และสำเร็จตามเป้าหมาย

สอดคล้องกับงานวิจัยของฟินเกอร์ (Finger.1985: 3494-A อ้างถึงใน เกียรติพันธ์ หนูทอง.2549 : 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่าครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับสูง มีความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่าครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลเคซ (Wilcox, 1993 : 3079) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและโอไฮโอ จำนวน 285 คน จาก 29 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผล ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมากๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นข้องหมองใจและกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : ก-ค) ได้วิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่

สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพร พงษ์กลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิพนธ์ ประสารการ (2551 : 57) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากลักษณะอาคารที่ตั้งของสถานศึกษาเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปมาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความสะดวกปลอดภัย สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ดังที่เฮอร์ชเบอร์กได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงานที่ย่อมส่งผลต่อองค์การ ทั้งผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารและองค์การ และควรทำสิ่งแวดล้อมในสภาพที่ทำงานมีความปลอดภัยและน่าอยู่ จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานทุกคนมีความมั่นคงสามารถทำงานตามระบบของงาน ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หากครูปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วยเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน สภาพที่เอื้ออำนวยให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดี มีความปลอดภัยและจัดสวัสดิการให้พนักงานถือเป็นกำลังใจในการทำงานของพนักงานมากขึ้น สภาพการทำงานมีหลักการของการทำงานเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของกิจการของพนักงานทุกระดับ ผู้บังคับบัญชาต้องทำให้ทุกคนในกลุ่มมีความกระตือรือร้นเกิดความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบ เก็บข้อมูลศึกษาว่าพนักงานมีความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งการทำงานทุกอย่างต้องทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความชำนาญและทำงานด้วยความเต็มใจ เกิดปัญหาต้องรีบแก้ไข พนักงานทุกคนจะต้องสร้างผลงานและต้องมีการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ความสำคัญของสภาพการทำงาน ผู้นำจะต้องจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ความรู้และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานจะต้องทำงานด้วยความตั้งใจจริง มีความรู้ประสบการณ์ มีใจรักงานไม่ปล่อยปละละเลยเรื่องสภาพการทำงาน ดังคำ “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”

1.5 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : ก-ค) ได้วิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ความมั่นคงด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพร พงษากกลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอมือลี มัสกอตอ (2551 : 67-70) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับปานกลาง และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยนิพนธ์ ประสารการ (2551 : 57) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่ พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากครูมีความพึงพอใจกับรายได้ในอาชีพที่ทำนปฏิบัติงานอยู่ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน ดังที่เฮิร์ชเบิร์กได้กล่าวไว้ว่าระบบการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้ อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ และการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวก่ายสิทธิของบุคคลอื่น การที่จะได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่จะสามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคร้ายไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

1.6 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

พบว่า 1) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : ก-ค) ได้วิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านเงิน ฐานะ อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพร พงษากลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายมีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของรอมือลี มัสกอดอ (2551 : 67-70) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากครูมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ มีความยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ มีความพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ดังที่เฮิร์ชเบิร์กได้กล่าวไว้ว่า การทำงานถ้าพนักงานมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยสติปัญญา เต็มความสามารถหน่วยงานมีความมั่นคง พนักงานมีความสุข ได้รับความยุติธรรม ผลของการปฏิบัติหน้าที่มีใจผูกพัน ก็จะสนองตอบทางด้านเงินเดือนให้มีความเหมาะสม และได้ดังที่เขาได้ปฏิบัติงานและผลประโยชน์ก็เกิดทางสวัสดิการด้านต่างๆ ก็จะติดตามมา เพื่อเป็นกำลังใจให้เกิดความพอใจในการทำงานต่อไป ครูที่ได้รับค่าตอบแทนของครูจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสเลื่อนขั้นสูงขึ้นตามคุณภาพของงานสามารถยังชีพได้อย่างเหมาะสมในปัจจุบัน เงินเดือนตามหลักการของการทำงานต้องมีความเพียงพอ และผลตอบแทนในรูปเงินเดือนจะต้องส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และผลประโยชน์ก็เกิดให้ผลตอบแทนต่อองค์กร และพนักงานต้องสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ดังนั้น เงินเดือนและผลประโยชน์ก็เกิดจึงมีความสัมพันธ์กันในการจัดองค์กร การดำเนินงานทางธุรกิจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในเศรษฐกิจปัจจุบัน ความสำคัญต่อการดำรงชีวิตประจำวัน จะต้องทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานมีค่าใช้จ่ายประจำวัน พนักงานมีความมั่นคงและสามารถใช้

จ่ายเพียงพอค่าครองชีพ กระตุ้นให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานมีรายได้ที่เพียงพอ และจัดสรรเงินอย่างมีระบบ

1.7 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : ก-ค) ได้วิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรอมือลี มัสกอต (2551 : 67-70) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ด้านความสำเร็จของการบริหาร มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพร พงษ์กลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากเพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือ และศรัทธาในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ เมื่อนำชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษามักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ดังที่เฮอรัชเบิร์กได้กล่าวไว้ว่า การทำงานจะประสบผลสำเร็จได้ แต่ละบุคคลต้องรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบตนเอง ต้องมีความเข้าใจในงาน ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และเลือกทำงานที่ตนเองชอบหรือถนัดในงาน เพื่อเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน ครูที่มีความปลาบปลื้มและมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลของการกระทำจะเกิดเป็นการเรียนรู้ความสามารถของบุคคลจะประกอบกับการปฏิบัติให้รู้จักแก้ปัญหาและนำผลที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพของงาน โดยยึด

หลักแห่งความซื่อสัตย์ การทำงานจะประสบผลสำเร็จได้ต้องเกิดจากบุคคลหลายฝ่ายให้ความร่วมมือ มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า กำหนดวัตถุประสงค์ให้ทุกคนได้ปฏิบัติได้ และใช้แนวคิดของแต่ละบุคคลนำมาผสมผสานให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์มากที่สุด การทำงานควรมีแรงปรารถนาในการทำงานและสิ่งทีตามมาก็คือความสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่เป็นตัวกลางในการปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากร ในปัจจุบันวิทยาการต่างๆ มีความเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งบุคคลคนเดียวยากที่จะเรียนรู้ได้ทุกอย่าง ดังนั้น เทคนิคการสร้างทีมงานจะสามารถช่วยให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.8 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านงานที่ทำทนาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพร พงษากลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายมีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากครูมีโอกาสได้รับการคัดเลือก ให้ทำงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีโอกาสได้รับผิดชอบงาน ที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทนายและจูงใจให้ท่านอยากทำต่อไป มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำทนาย ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการให้ศึกษาต่อ ดังที่เฮอร์ชเบิร์กได้กล่าวไว้ว่า การยอมรับนับถือเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้านเหมาะสำหรับการเป็นผู้นำ และสามารถพัฒนาสังคมให้มีความสุขและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลประโยชน์มาอย่างสังคม ผู้ประเทศชาติอีกด้วย ครูที่ได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือการได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บริหารทำให้เกิดความภูมิใจ การสร้างความยอมรับนับถือต้องเริ่มจากการกระทำให้คนที่ยอมรับนับถือต้องปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะจึงจะทำให้คนเกิดความศรัทธา และทำให้บุคคลนั้นมีความมั่นใจใน

ตนเองมากยิ่งขึ้น การที่เราจะเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับต่อสังคมต้องขึ้นอยู่กับสถานะและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นตัวบ่งบอกและประเมินของบุคคลผู้นั้น ดังนั้น การที่บุคคลใดจะเป็นที่ยอมรับของสังคมต้องเป็นผู้ที่บุคคลในครอบครัวเคารพนับถือเสียก่อน เพราะเป็นสถาบันที่มีขนาดเล็กที่สุด จึงพิสูจน์ได้ว่าบุคคลนั้นต้องเป็นคนที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป การสร้างการยอมรับเป็นข้อบ่งถึงความสำคัญของบุคคลนั้นเป็นการพัฒนาทางด้านสังคมมนุษย์ให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสงบสุขและมีกฎเกณฑ์ ดังนั้น การสร้างการยอมรับนับถือก็เพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในสังคมที่ตอบสนองซึ่งกันและกัน

1.9 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพร พงษากลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากครูมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติ มีโอกาสได้รับการมอบหมายให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงมากขึ้น มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ทำงานในระดับหัวหน้า และมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ดังที่เฮอรัชเบิร์กได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบมีประโยชน์ต่อการทำงาน ต่อตนเอง ซึ่งถ้ายึดถือและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ก็จะทำงานประสบความสำเร็จและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้จักความรับผิดชอบและทำให้ผู้ที่มีความรับผิดชอบได้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน และรับผิดชอบต่อการทำงานของกันอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ต้องตรวจสอบ ควบคุมดูแลจนมากเกินไป ความรับผิดชอบจะเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลเท่านั้น หลักการของความรับผิดชอบอาจมีลักษณะของการต่อเนื่องหรือสิ้นสุดเป็นครั้งคราว

ไป หลังจากผู้ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นแล้ว และงานที่ออกมาจากการปฏิบัติต้องถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องยอมรับในสิ่งที่ทำแล้วผิดพลาดด้วยตนเอง รู้จักแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง รู้จักแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นๆ ไม่ควรนังานในความรับผิดชอบไปให้คนอื่นทำแทน ควรทราบความสามารถในการทำงานของตนเอง ความสำคัญของผู้มีความรับผิดชอบงาน สามารถกล่าวได้ว่าผู้นั้นสามารถฝึกตนเองให้รับผิดชอบมากขึ้น และทำงานเสร็จตามกำหนด ความเห็นสำคัญต่อระบบงานในหน่วยงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรมีความมั่นคง มีเสถียรภาพ สามารถทำให้องค์กรมีความมั่นคงยิ่งขึ้น

1.10 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาวขวัญกำลังใจในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงโรสนา ไช้ะนิแตะ (2550 : 3-4) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาจิต แวหามะ(2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์เดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาวขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพร พงษากลาง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้า มีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนและก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่น ๆ เป็นหน้าที่การงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่

ดังที่เฮิร์ชเบิร์กได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต้องมีความพร้อม ความเก่ง ความฉลาด มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความขยันหมั่นเพียรเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร หัวหน้างานให้ความไว้วางใจทั้งตำแหน่งหน้าที่ ถ้าทุกคนจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความตั้งใจทำงานเพื่ออนาคตตนเอง ครูที่ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และได้มีโอกาสไป ศึกษาหาความรู้ ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง ซึ่งบุคคลทุกคนมีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าขึ้น ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีหลักการ ให้แต่ละบุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และเป็นที่ยอมรับในองค์กร บุคคลที่จะ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะต้องเป็นบุคคลที่มีความคิด มีวิสัยทัศน์ที่ดีพร้อมที่สามารถเป็น ผู้นำได้ มีความเข้าใจผู้ร่วมงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มในงานนั้นๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทุกคนในองค์กรยอมรับความสามารถที่ได้กระทำ

2. เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามตัวแปร เพศ ศาสนา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตาม เพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้าน ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของอภิรักษ์ ขุนยาปี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ตามตัวแปร ที่ตั้งของโรงเรียน ศาสนา สภาพที่ได้รับผลกระทบ และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2553:50) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจ ในการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา พบว่า พนักงานครูมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่ไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของต่วนโรธมา โตะนิเต (2550: 3-4) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และ

ด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่ การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและเกิดเหตุการณ์ใน โรงเรียน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้าน ภูมิสำเนา วุฒิทางการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่ รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ครูผู้สอนที่มี เพศต่างกันมีทัศนคติต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ไม่แตกต่างกัน เพราะในปัจจุบัน ฐานะทางสังคมของเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกัน คุณภาพ ศักยภาพและความสามารถ ของทั้งครูผู้หญิงและครูผู้ชายไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูผู้หญิงและครูผู้ชายมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตาม ศาสนา พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน การปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของต่วน โรสณา โต๊ะนิแด (2550 : 3-4) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูใน เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้ง ของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรักษ์ ขุนยาบี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะ ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายะลา ตามตัวแปร ที่ตั้งของโรงเรียน ศาสนา สภาพที่ได้รับผลกระทบ และสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าใน อาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีความแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอาซิด แว หามะ(2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรศาสนา พบว่าไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ครูผู้สอนที่นับถือศาสนาต่างกันมีทัศนคติต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 แตกต่างกัน เพราะครูที่นับถือศาสนาอิสลามและนับถือศาสนาพุทธในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ย่อมที่จะเข้าใจในวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นที่ตนเองปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี รวมทั้งการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติภารกิจส่วนตัวของแต่ละศาสนา เช่น ศาสนาพุทธ เข้าวัด ฟังธรรม ศาสนาอิสลาม การละหมาดตามหลักของศาสนาซึ่งแต่ละศาสนามีวัฒนธรรมเป็นของตนเองไม่มีการก้าวท้าวซึ่งกันและกัน จึงไม่มีความขัดแย้งกันเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะการลอบทำร้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะนับถือศาสนาอิสลามหรือศาสนาพุทธก็จะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักเช่นเดียวกัน แต่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นับถือศาสนาพุทธอาจจะรู้สึกหวาดระแวงมากกว่า เพราะสัดส่วนจำนวนครูที่ถูกลอบทำร้ายส่วนใหญ่เป็นครูที่นับถือศาสนาพุทธ อีกทั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างวัยรุ่นต่างศาสนาก็ทำให้เกิดความหวาดกลัวมากขึ้น จึงส่งผลทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทเดช รามศรี (2548:116) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบภูมิลาเนา ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอาซิด แวหามะ(2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของต่วนโรธนา โด๊ะนิเต (2550 : 3-4) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ไม่แตกต่างกัน เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี นั้นส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ซึ่งมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ มีความเชี่ยวชาญและคล่องตัวมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีความมั่นใจในตนเองสูงทำให้บางครั้งจึงไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นของผู้ใหญ่และขาดประสบการณ์ในการทำงานทำให้งานดำเนินไปได้ช้า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าอิสระไปใช้

- 1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร สถานศึกษาควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม
- 1.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทุกคนในสถานศึกษาควรมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ
- 1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้
- 1.5 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ควรมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน
- 1.6 ด้านความสำเร็จ ควรมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

1.7 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับและเชิดชูในความสามารถของท่าน

1.8 ด้านงานที่ทำทนาย ควรเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำทนาย

1.9 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เมื่อเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานควรร้องขอคำปรึกษาเสมอ

1.10 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ควรให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน จังหวัดปัตตานีและนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

2.2 ควรศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐและเอกชน จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เกรียงศักดิ์ เจียวยิ่ง. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15,สำนักงาน. (2555). รายงานผลการทดสอบผลการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2555. นราธิวาส : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
- จรัสศรี ลิ่นทอง. (2549). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ชุมพล พงษากลาง. (2548). ขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ด่วนโรสณา โต๊ะนิเต. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ถาวร ศรีแก้ว. (2549). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ทิพย์ประภา ทองสี. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2551). 10 ยอดคุณสมบัติหัวหน้างาน ที่ลูกน้องรักและทำงานให้อย่างเต็มใจยิ่ง. นนทบุรี : ไอดีซีฯ จำกัด

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิพนธ์ ประสารการ. (2551). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอ่าวลึก ประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่**.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นิศราภรณ์ ศรีพลึง.(2551).**การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- นุชลี โพธิ์วารกร. (2549). **พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตรนภิส เลิศเดชานนท์.(2554).**ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เบญจมาศ แดงเพ็ง.(2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอมายอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2.** ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ประเสริฐ สุขอด.(2551).**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ .**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- พิชาน บุญยะมาน. (2549). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2545). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มฤดี ชันจำ. (2557). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. คั่นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). **การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.**
- รอมือลี มัสกอดอ. (2551). **ขวัญการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.**
- วรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- วัฒนา มหิพันธ์. (2544). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วิไลพร ยศยิ่ง. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา.**
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.**
- _____ **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545).**
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2556). แผนพัฒนาการศึกษา จังหวัดชายแดนใต้ กระทรวงศึกษาธิการ

2557 – 2558. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2553). ข้อมูลครูบุคลากรทาง

การศึกษา นักเรียนที่ได้รับผลกระทบ. ยะลา : ม.ป.พ.

เสาวนิต เสาธานนท์. (2551). ภาวะผู้นำ. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สถิต กองคำ. (2554). เอกสารการสอนรายวิชาเทคนิคการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สิริพร ทองจินดา. (2545). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะ กรณี
ข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง นราธิวาส.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุชาติ บำรุงสุข. (2550). วิถีชีวิตด้วยยุทธศาสตร์และปัญญา. กรุงเทพฯ : ร่วมด้วยช่วยกัน.

สุเมธ แสงนิมนวล. (2545). ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :
บุ๊กแบงค์

สุวัฒน์ พันธฤทธิ์. (2553). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัด
เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เส่ง สิงโตทอง. (2546). “ขวัญของคนทำงาน”, วารสารพัฒนาชุมชน, กรุงเทพฯ : จามจุรี โปรดักท์.

สมยศ นาวิการ. (2547). การบริหาร : การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

อภิรัฐ ขุนยาปี. (2552). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะ
ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา.

อาคม วัดไชสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.

อาซิด แวะหะมะ. (2555). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

องอาจ โฆษณุนันท์. (ม.ป.ป). **หลักบริหารเบื้องต้นสำหรับนักบริหารและนักปฏิบัติงานกิจการ.**
 เชียงใหม่ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาษาอังกฤษ

- Boyd, William Allen. (1994). “Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho-Social Variables : Prestige”, **Dissertation Abstracts International**. (September 1994), 3274-A.
- Finger, Sophia Celler. (1985). “Leadership Style of the Quasi Administrators And Teacher Job Satisfaction”, **Dissertation Abstracts International**. (June 1985), 3494-A.
- Flippo, Edwin B. (1961). **Principle of Personnel Administration**. New York : McGraw - Hill.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch.(1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- McGregor, Douglas. (1969). **The Human Side of Enterprise**. Now York : McGraw – Hill Book Company.
- Mehren, William A. and Lehmann, Irvin J. (1975). **Standardized Test in Education**. Second Edition. New York : Rinehart and Winston.124
- Milton, Charles R. (1981). **Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior**. New Jersey : Prentice – Hall, Inc..
- Wilcox, H. Douglas. (1993). “The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle’s Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale”, **Dissertation Abstracts International**. (March 1993), 3079-A.
- Yoder, Dale and others. (1955). **Personal Principles and Policies**. New Jersey : Prentice – Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

1.1 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
จุดประสงค์ $\frac{\sum X}{N}$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร (ลิ้น สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 จำนวนค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Norussis, 1990 : B - 86)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูล

2.3 จำนวนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (Norussis, 1990 : B - 86)

$$SD = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนผู้ข้อมูล

2.4 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม (อ้างถึงใน ส่วน สายยศ และอังณา สายยศ, 2538 : 102) กรณีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) ใช้สูตร t = Separate Variance ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

$$\text{โดย } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

2.5 การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs.1982 : 261)

$$F = \frac{MS_h}{MS_w} . df = k - 1, n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของเอฟ
	MS_h	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.6 การเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Method) ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs, 1982:266) ดังต่อไปนี้

$$F = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{MS_w \left\{ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right\} (K-1)}$$

เมื่อ

F

แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ

$\overline{X_1}, \overline{X_2}$

แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ

MS_w

แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

n_i, n_j

แทน ขนาดของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ

K

แทน จำนวนกลุ่มที่ศึกษา



ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					Σ R	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านนโยบายและการบริหาร								
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการปกครองบังคับบัญชา								
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
11	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					Σ R	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน								
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย								
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านความสำเร็จ								
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการยกย่องในความสำเร็จ								
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านงานที่ทำทนาย								
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น								
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา								
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและทุกข้อ
3. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่าน
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นุรอัน มะลี

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ศาสนา

() ศาสนาอิสลาม

() ศาสนาพุทธ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 2 ปี

() 2 – 5 ปี

() มากกว่า 5 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
 4 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
 3 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
 2 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
 1 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ					สำหรับผู้ค้นคว้าอิสระ
		5	4	3	2	1	
ด้านนโยบายและการบริหาร							
1	สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม						
2	มีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา						
3	สถานศึกษามีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม						
4	มีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา						
ด้านการปกครองบังคับบัญชา							
5	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา						
6	ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						
7	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ						
8	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เกย						

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ					สำหรับ ผู้ค้นคว้า อิสระ
		5	4	3	2	1	
	ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน						
9	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน						
10	ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม						
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
11	ได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี						
12	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						
13	สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้						
14	มีความเป็นกันเองและสนิทสนมกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา						
15	ทุกคนในสถานศึกษามีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ						
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน							
16	ลักษณะอาคารที่ตั้ง สถานศึกษาเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน						
17	การเดินทางไปมาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านมีความสะดวกปลอดภัย						
18	บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษามีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง						
19	สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน						
ความมั่นคงและความปลอดภัย							
20	มีความพึงพอใจกับรายได้ในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่						
21	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน						
22	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน						

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ					สำหรับ ผู้ค้นคว้า อิสระ
		5	4	3	2	1	
ด้านความสำเร็จ							
23	มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้						
24	ลักษณะงานที่ทำเป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ						
25	ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ						
26	ได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด						
27	มีความพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						
ด้านการยกย่องในความสำเร็จ							
28	เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือ และศรัทธา						
29	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถ						
30	ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยก่อกองเมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ						
31	เมื่อชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษามักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเสมอ						
ด้านงานที่ทำทนาย							
32	มีโอกาสดำเนินการคัดเลือก ให้ทำงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน						
33	มีโอกาสดำเนินการรับผิดชอบงาน ที่มีความสำคัญ						
34	ลักษณะงานที่ทำ เป็นงานที่ทำทนายและตั้งใจให้อยากทำต่อไป						
35	มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงาน ในหลักสูตรที่ทำทนาย						
36	ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการให้ศึกษาต่อ						
ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น							
37	มีโอกาสดำเนินการรับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติ						
38	เมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานจะร้องขอคำปรึกษา						
39	มีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงมากขึ้น						

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ					สำหรับ ผู้ค้นคว้า อิสระ
		5	4	3	2	1	
40	มีโอกาสดำเนินการคัดเลือกให้ทำงานในระดับหัวหน้า						
41	มีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ทำงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา						
ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา							
42	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะมากขึ้น						
43	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติชื่อเสียงหรือมีโอกาสดำเนินงาน						
44	มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนและก้าวหน้า ทัดเทียมสาขาอื่น ๆ						
45	มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น						
46	หน้าที่การงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

1. ด้านนโยบายและการบริหาร

.....

.....

2. ด้านการบังคับบัญชา

.....

.....

3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

.....

.....

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

.....

.....

5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

.....

.....

6. ด้านความสำเร็จ

.....

.....

7. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ

.....

.....

8. ด้านงานที่ทำทนาย

.....

.....

9. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

.....

.....

10. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง



ค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่น ระดับขวัญและกำลังใจในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัด
นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร	.78
2. ด้านการบังคับบัญชา	.92
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.67
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.84
5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	.75
6. ด้านความสำเร็จ	.89
7. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	.87
8. ด้านงานที่ทำทนาย	.89
9. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	.84
10. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	.90
รวมทั้งฉบับ	.96



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๑๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางนุรฮัน มะลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ ๑ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๕ ”

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสาขาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเฉา)

รองอธิการบดี รักษาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๒๗๑๕๒

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๒๗๑๓๑



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๓๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วยนางนุรฮัน มะลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ ๑ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๕ ”

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ครูในสถานศึกษาของท่านกรอกข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๒๗๑๕๒

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๒๗๑๓๑

ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๔๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน

ชุด

ด้วยนางนุรฮัน มะลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ ๑ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๕

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่านจึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด่านเดชา)

รองอธิการบดี รักษาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๒๗๑๕๒

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๒๗๑๓๑





ภาคผนวก ฉ
รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือ

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด
1	โรงเรียนสุไหงโก-ลก	สุไหงโก-ลก	นราธิวาส





ภาคผนวก ข
รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อโรงเรียนที่ทำการค้นคว้าอิสระ

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด
1	โรงเรียนนราธิวาส	เมือง	นราธิวาส
2	โรงเรียนนราสิกขาลัย	เมือง	นราธิวาส
3	โรงเรียนร่มเกล้า	ยี่งอ	นราธิวาส
4	โรงเรียนบาเจาะ	บาเจาะ	นราธิวาส
5	โรงเรียนศรีวรินทร์	ศรีสาคร	นราธิวาส
6	โรงเรียนเรียงราษฎร์อุปถัมภ์	รือเสาะ	นราธิวาส
7	โรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์	รือเสาะ	นราธิวาส



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นายสมเกียรติ เสาวคนธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 15
การศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
2. นายมะรอสดี เจ๊ะแฉ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุโหงโกลก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 15
การศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
3. นายคอฮิรณ หะยีเลาะแม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกระเสาะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2
การศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. นายเดโช พรอนูงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชะบะ (อุปการวิทยา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นราธิวาส เขต 1
การศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยทักษิณ
5. นายรพี สามี ครู คศ.2 โรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 15
การศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ – นามสกุล นุรฮัน มะลิ
 วัน เดือน ปีเกิด 12 มิถุนายน 2526
 ที่อยู่ปัจจุบัน 48 ม.2 ตำบลกอตตือรี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา 95140

ประวัติการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	2549

ประสบการณ์การทำงาน

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง
1 พฤศจิกายน 2549	พนักงานสถานศึกษา โรงเรียนบ้านกอตตือรี
1 สิงหาคม 2550	ครู สข โรงเรียนมะอาห์คัสลามียะห์ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
1 สิงหาคม 2551	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบ้านไม้แก่น อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
23 กรกฎาคม 2553	พนักงานราชการ โรงเรียนบ้านไม้แก่น อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
24 มกราคม 2555	ครูผู้ช่วย โรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์ อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส
24 มกราคม 2557	ครู (คศ.1) โรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์ อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู โรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์ อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์ หมู่ที่ 2 ถนนอุปการวิทยา ตำบลรือเสาะออก อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส 95160