



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

วิทยานิพนธ์

ของ

วรารัตน์ จันลาไสม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

วิทยานิพนธ์  
ของ  
วรารัตน์ งามลาไสม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มิถุนายน 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

JOB PERFORMANCE MORALE OF TEMPORARY TEACHER  
EMPLOYEES IN SCHOOLS UNDER SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 23

BY  
WARARAT NGANLASOM

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration  
At Sakon Nankon Rajabhat University

June 2020

All Rights Reserved By Sakon Nankon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ชวีญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วรรัตน์ จันทลาโสม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ ..... ประธานที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์) วิทยานิพนธ์  
และกรรมการสอบ

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.รัชฎาพร ทยอยุทธ) วิทยานิพนธ์  
และกรรมการสอบ

..... กรรมการสอบและ  
(ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)  
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 4 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามยงยุทธ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายสังวาลย์ ศรีโคตร รักษาการตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์จังหวัดสกลนคร ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 นายศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 นางจริยา ปารีพันธ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดร.ยงค์ยuth เชื้อนพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราช วิทยานุกูล นายบดินทร์ นารณโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา นายประเสริฐ ปัตติโชติชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนต่างดอยพัฒนศึกษา และนางรัชพร เคนพิทักษ์ ครูโรงเรียนอากาศ อำนวยศึกษา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการเสนอแนวทางการพัฒนาวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณนายภูมิรัตน์ จันลาโสม บิดา และนางยุพิน จันลาโสม มารดา ที่ได้ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุกๆ ด้านทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและ ประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

วรารัตน์ จันลาโสม

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
<b>ผู้วิจัย</b>	วรารัตน์ จันทลาไสม
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน และ 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น .958 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .777 - .923 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples

ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง

5. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง 2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละ ครั้ง และ 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

**คำสำคัญ :** ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง

<b>TITLE</b>	Work Morale of Government Employees and Temporary Teachers in Schools under Secondary Educational Service Area Office 23
<b>AUTHOR</b>	Wararat Nganlasom
<b>ADVISORS</b>	Assoc.Prof. Dr. Preecha Kampirapakorn Dr. Rutcadaporn Ngoipoothon
<b>DEGREE</b>	Ed.D. (Leadership in Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University)
<b>YEAR</b>	2020

### ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23, 2) to compare work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23, as perceived by government employees and temporary teachers with different gender, work experiences, and school sizes, and 3) to establish guidelines for improving work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23. The sample consisted of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23 in the academic year 2019, yielding a total of 108 participants. The research instruments included a set of questionnaires with a reliability of .958 and predictive power ranging between .777 and .923, and interview forms. The statistics for data collection were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was done through One-way ANNOVA, and t-test for Independent Samples.

The findings were as follows:

1. The work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23, as perceived



by the participants, was at a high level.

2. The work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office, a 23, as perceived by the participants with different gender, was not different overall. When considering each aspect, the perceived success aspect was different at a significant level of .05.

3. The work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23, as perceived by the participants with different work experiences was different at a significant level of .05. When considering each aspect, acceptance, affectionate and commitment, success, and self-development aspects were different at a significant level of .05.

4. The work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area 23, as perceived by participants showed no difference overall.

5. The guidelines for work morale development of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23 involved four aspects: 1) Social welfare: Schools should provide other subsidies and additional living allowances paid to government employees and temporary teachers, 2) Respect: Schools should have equal opportunities in terms of appraisal processes for government employees and temporary teachers, matching weighting processes for government officials on the evidence of work performance quality, 3) Working conditions: Schools should hold regular meetings at least once a month for employees' inputs, and 4) Employment security: Schools should implement performance assessments and enhancement professional development.

**Keywords :** Work Morale, Government Employees, Temporary Teachers

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	4
สมมติฐานของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	12
แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	13
ความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน .....	13
ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน .....	14
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน .....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจ .....	19
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ .....	22
ทฤษฎีความต้องการของ Abraham H. Maslow .....	22
ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy theory) .....	23
ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) .....	24
ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzbergs Two – Factor Theory) Frederick Herzberg .....	25
ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลน (McClelland Achievement Motivation Theory) .....	27
ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ของ McGregor .....	29
ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray’s Manifest Needs Theory) ..	31

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง .....	35
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	42
งานวิจัยในประเทศ .....	42
งานวิจัยต่างประเทศ .....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	51
ตอนที่ 1 ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและ ครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 .....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	55
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย .....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	60
ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	65

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	94
	ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	94
	สมมติฐานของการวิจัย .....	95
	วิธีการดำเนินการวิจัย .....	95
	สรุปผลการวิจัย .....	96
	อภิปรายผลการวิจัย .....	98
	ข้อเสนอแนะการวิจัย .....	101
	บรรณานุกรม .....	103
	ภาคผนวก .....	108
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	109
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	112
	ภาคผนวก ค เครื่องที่ใช้ในการวิจัย .....	126
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ .....	141
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายด้านและค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .....	146
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผล .....	150
	ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย .....	163
	ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	169

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y .....	29
2	การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการและนัก ทฤษฎีเพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย .....	34
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	53
4	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	65
5	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวม .....	67
6	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครู อัตราจ้าง ด้านความสำเร็จ .....	68
7	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครู อัตราจ้าง ด้านการยอมรับนับถือ .....	69
8	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ด้านการพัฒนาตนเอง .....	70
9	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ด้านสภาพการทำงาน .....	71

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัย .....	73
11	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านการดำรงชีพ .....	74
12	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านความรักใคร่ผูกพัน .....	75
13	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน .....	76
14	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน .....	77

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการประจำในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe's Method) .....	79
16	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน .....	81
17	ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการประจำในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe's Method) .....	83
18	การสรุปด้านที่จำเป็นต้องพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	85
19	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	142
20	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	147

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	8
2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	164
3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	164
4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	165
5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นศึกษานิเทศก์จังหวัดสกลนคร .....	165
6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 .....	166
7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 .....	166
8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ...	167
9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา .	167
10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา .	168



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิตโดยจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนพิการ นักเรียนด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ จัดการศึกษาโดยใช้รูปแบบการจัด 3 รูปแบบ คือ ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยตามความเหมาะสมปฏิรูปการเรียนรู้ ตามหลักการและ แนวทางที่กำหนดไว้ โดยจัดตามธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียนแต่ละวัยและแต่ละคน โดยศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ตลอดทั้งจัดการวัดและประเมินผลตาม สภาพจริง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยปรับใช้หลักสูตรแกนกลางให้เหมาะสมกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรมตามความจำเป็นและความเหมาะสมจัดให้มีการ วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ตลอดทั้งส่งเสริมให้ใช้ กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักการกระจาย อำนาจ โดยบริหารทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากรด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วน เสียเต็มที่จัดการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งคุณภาพภายในและภายนอก ตามเกณฑ์ มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดการ เรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทาง หลักการที่กำหนดตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แสงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 33) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่จัดการ ทางการศึกษาให้ บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบราชการ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 183) เป็นบุคลากรหลัก ที่ สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และ

คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพซึ่งการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหมด โดยขวัญและกำลังใจในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงาน แสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความสนใจความกระตือรือร้นเอาใจใส่ ในหน้าที่การงานของตน หากบุคคลใดก็ตามปฏิบัติงานอยู่ในรูปเสียขวัญ การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ และไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเห็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ทำให้เขามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ (สมบัติ ปัญญาจिरพงค์, 2556, หน้า 1)

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษานั้น ครูและพนักงานราชการ เป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง การที่ครูและพนักงานราชการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ ครูและพนักงานราชการยังมีหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมคุณสมบัติที่ดีงามต่าง ๆ ให้เด็ก เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของชาติส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อันจะทำให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม หากเพียงแต่ครูเป็นข้าราชการสังกัดสถานศึกษา ซึ่งเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในชีวิต ต่างจากพนักงานราชการ ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา ที่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมีการต่อสัญญาจ้างมีความมั่นคงในการทำงานที่ไม่แน่นอน เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่ นโยบาย และการบริหารงาน เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จะทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง

เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา และส่งผลกระทบต่อพนักงานราชการ กล่าวคือ ทำให้ตำแหน่งพนักงานราชการมีการเข้า-ออกบ่อย ๆ เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (สกลนคร) มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียนโดยทั้ง 45 โรงเรียนมีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 124 คน ครู จำนวน 2,084 คน พนักงานราชการ จำนวน 106 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 97 คน และครูอัตราจ้างจำนวน 50 คน จากข้อมูลสถิติการประกาศรับสมัครสอบพนักงานราชการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า มีการประกาศรับสมัครทุกปี ซึ่งเป็นการรับสมัครแทนตำแหน่งที่ว่าง (กลุ่มงานบริหารบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23) นั้นหมายความว่า มีการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง และส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา และเกิดการจัดการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพ

จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

## คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับใด
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ควรเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากร เนื้อหา และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยสังเคราะห์จากนักวิชาการหลาย ท่าน ได้แก่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 115-120), Maslow (1954), Alderfer (EGR) (1969) Herzberg (1959), McClelland ((1973), Vroom (1964), Murray (1985) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 สภาพการทำงาน
- 1.5 ความมั่นคงปลอดภัย
- 1.6 การดำรงชีพ
- 1.7 ความรักใคร่ผูกพัน

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 จาก 45 โรงเรียน ประกอบด้วยพนักงานราชการ จำนวน 106 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 156 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 108 คน การได้มาซึ่งจำนวนโดยใช้ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.w. Morgan (1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,

2556, หน้า 43) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ดังนั้น พนักงานราชการ จำนวน 76 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 38 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อศึกษาวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ มี 3 ตัวแปร ได้แก่

##### 3.1.1 เพศ

###### 3.1.1.1 ชาย

###### 3.1.1.2 หญิง

##### 3.1.2 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

###### 3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

###### 3.1.2.2 ระหว่าง 6-10 ปี

###### 3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

##### 3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

###### 3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

###### 3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

###### 3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย

##### 3.2.1 ด้านความสำเร็จ

##### 3.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

##### 3.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

##### 3.2.4 ด้านสภาพการทำงาน

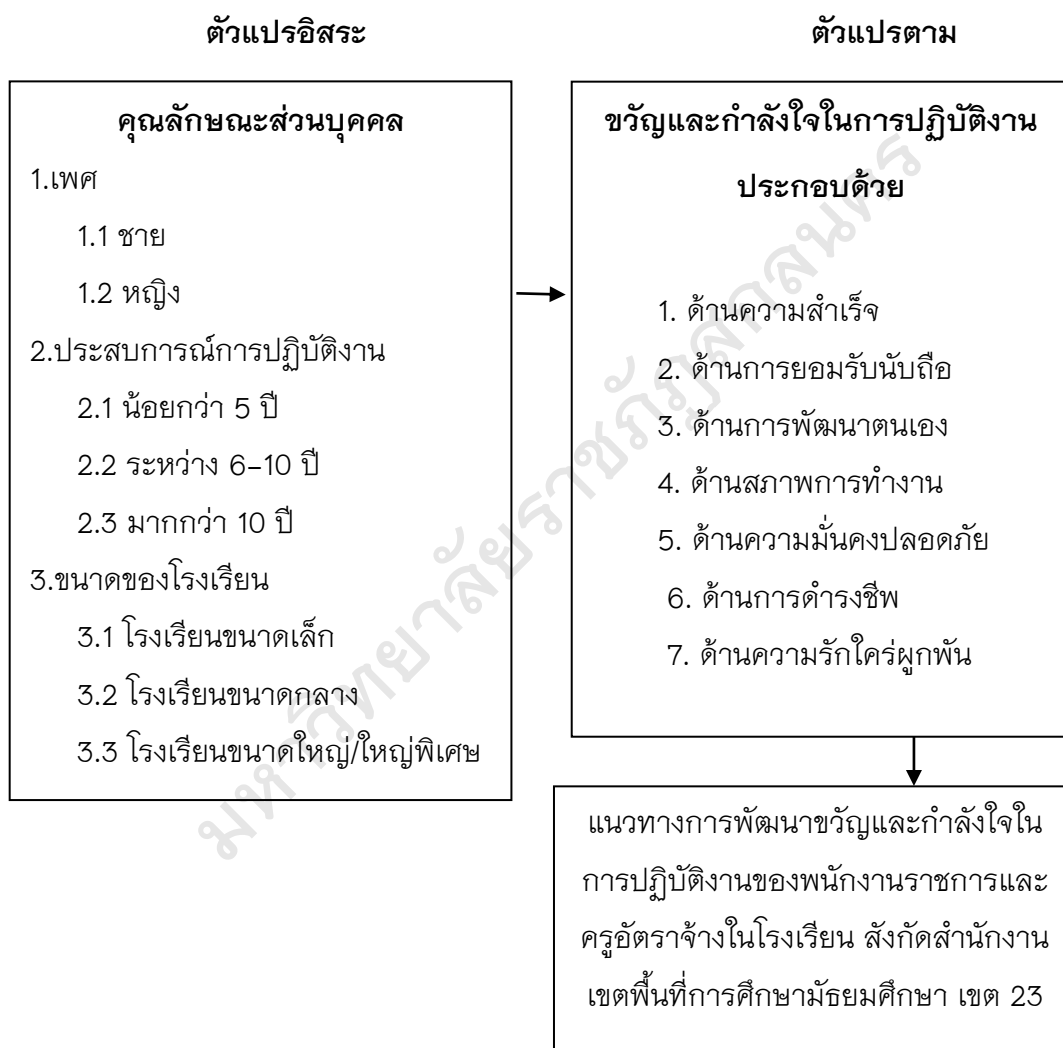
##### 3.2.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย

##### 3.2.6 ด้านการดำรงชีพ

##### 3.2.7 ด้านความรักใคร่ผูกพัน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร ผลงานวิชาการต่าง ๆ จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน แล้วสังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

1. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการเพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ครูอัตราจ้าง หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐ โดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐใช้งบประมาณของหน่วยงานราชการจ้างโดยมีสัญญาจ้าง

3. ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ความทุ่มเทอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่สูง การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่จากสังคม ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

3.1 ความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องในผลสำเร็จของงานและงานที่มั่นคง ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและยินดีอยู่รับราชการในอาชีพครูจนกว่าจะเกษียณในสถานศึกษา ลักษณะงานมั่นคงและมีเกียรติ

3.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ความคุ้นเคย ความสนิทสนม ความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้บังคับบัญชาและของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ที่ร่วมปฏิบัติงานกันในพื้นที่ปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี การได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา การงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้รับการพัฒนาตนเองจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ๗ ที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในการ

มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

3.5 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ต้องการให้มีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

3.6 การดำรงชีพ หมายถึง เงินเดือนและค่าจ้างที่พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้รับจากการปฏิบัติงาน และสวัสดิการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3.7 ความรักใคร่ผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เช่น การเข้าร่วมประชุม ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน

4.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย 2) เพศหญิง

4.2 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ดำรงตำแหน่งนั้นหรือปฏิบัติหน้าที่นั้น โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

4.2.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ดำรงตำแหน่งนั้นหรือปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 5 ปี

4.2.2 ระหว่าง 6-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ดำรงตำแหน่งนั้นหรือปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 6-10 ปี

4.2.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ดำรงตำแหน่งนั้นหรือปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 10 ปี

4.3 ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนที่จำแนกตามจำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

4.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน

1 – 499 คน

#### 4.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน

500 – 1,499 คน

#### 4.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวน

นักเรียน 1,500 คนขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 หมายถึง เขตพื้นที่ที่ดูแลรับผิดชอบด้านการศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งรับผิดชอบจังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน

6. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความสามารถ จำนวน 9 ท่าน จากนั้นสรุปผลการสัมภาษณ์นำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
  - 2.1 ทฤษฎีความต้องการของ Abraham H. Maslow
  - 2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy theory)
  - 2.3 ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
  - 2.4 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) Frederick Herzberg
  - 2.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลน (McClelland Achievement Motivation Theory)
  - 2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ของ McGregor
  - 2.7 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)
3. พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### ความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

“ขวัญกำลังใจ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “Morale” ขวัญกำลังใจเป็นคำที่มนุษย์เราใช้อยู่กันเป็นประจำและเป็นคำที่ใช้กันมานาน โดยมีผู้ให้คำจำกัดความหรือนิยามคำว่าขวัญกำลังใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิจิตร ชีระกุล และวรุฒบางกูร (2550, หน้า 200) กล่าวว่า ขวัญเป็นคำที่เราได้ยินได้ฟังกันจนเป็นที่ชินหูมานานแล้ว ตามประเพณีดั้งเดิมของไทยในโอกาสต่าง ๆ ถ้าหากเป็นงานมงคลเรามักจะมีการเรียกขวัญ สู่ขวัญ ทำขวัญ และถ้าเป็นงานที่ไม่สู้มงคลนัก เรามักจะมีการปลอบขวัญหรือกล่อมขวัญ เป็นต้น ซึ่งความหมายของขวัญตามที่คนทั่วไปเข้าใจกันนั้น หมายถึง กำลังใจ หรือความเข้มแข็งของจิตใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้ให้ความหมายของ “ขวัญ” ไว้ว่า สิ่งที่ไม่ได้ตัวตนเชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลเป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ส่วน “กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

บริสุทธิ อธิจิต (2556, หน้า 16) กล่าวว่า “ขวัญและกำลังใจ” หมายถึง ท่าทีของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นแรงขับภายในที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรือสภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบ วินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

นิทรลดา ปานเย็น (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจ ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะอารมณ์ของบุคคล การทำงาน สถานศึกษา ภาระงาน และบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

Flippo (1967, pp.364-369) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ คือ สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือกันประสานงานกัน

Webster (1967, p.357) อธิบายว่า “ขวัญ” (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบ วินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ

Gilmer, B.Von Haller (1971, p.253) ได้ยืนยันว่า ทักษะทัศนคติ (Attitude) ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดขวัญดี ความพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายในได้แก่ การจูงใจและองค์ประกอบภายนอก ซึ่งออกมาในรูปแบบที่เห็นได้ เช่น รางวัล

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจและทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

### ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2550, หน้า 161-162 อ้างถึงใน อรรถพร จอมคำสิงห์, 2559, หน้า 28) ได้กล่าวถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
  2. ขวัญสร้างความจงรักภักดีภายในองค์การ
  3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การ เกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล
  4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม
  5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
  6. ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ขององค์การมีทัศนคติที่ดีขององค์การ
- มุสดี สัตยมานะ (2531, หน้า 35 อ้างถึงใน บริสุทธิ์ อธิจิต, 2556, หน้า 17-18) ได้สรุปถึงความสำคัญของขวัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้
1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ภักดี ที่ผู้ทำพึงจะมีต่อองค์การ

2. เสริมสร้างให้เกิดมีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
3. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
4. ทำให้เกิดความริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
5. ทำให้ผู้ทำงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

บริสุทธิ์ อธิจิต (2556, หน้า 16) ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรมมองไม่เห็น แต่สามารถจะสังเกตได้จากการแสดงออกไม่ว่าจะเป็นโดยบุคคลหรือกลุ่ม หากหน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีก็จะแสดงออกมาในลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน และพยายามสร้างผลงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอทำนองเดียวกันถ้าหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีก็จะแสดงออกในรูปของการทำงานที่เฉื่อยชางานมักบกพร่อง ล่าช้า พนักงานขาดการเอาใจใส่ต่องานและผลที่เกิดกับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงไม่ควรมองข้ามการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีแล้วก็จะยอมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมากที่สุด

Davis (1967, pp. 362-367) ได้สรุปความสำคัญของขวัญต่อการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
2. เสริมสร้างวินัยอันทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบ

แผน

3. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรค

ในยามคับขัน

4. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การมากขึ้น
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มต่าง ๆ
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

จากความสำคัญของขวัญกำลังใจดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ปฏิบัติใน

ขณะเดียวกัน หากบุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานต่างย่อมก่อให้เกิดผลเสีย และอาจจะส่งผลกระทบต่อในเชิงลบทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่องานที่ปฏิบัติอย่างคาดไม่ถึงก็อาจเป็นไปได้

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน มีส่วนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคลและกลุ่มคนในองค์การให้มีคุณภาพและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ของแต่ละคน ย่อมจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ ดังนี้

Moore & Robert (1962 อ้างถึงใน สิริรัตน์ สุรพิพิช, 2551, หน้า 13) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ปริมาณงาน
2. สภาพในการทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. ค่าตอบแทน
5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
6. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
7. ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร
8. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา
9. ประสิทธิภาพของการบริหารงาน
10. การติดต่อสื่อสาร
11. สถานภาพและการยอมรับ
12. ความมั่นคงในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน
13. การได้รับการยอมรับ
14. โอกาสก้าวหน้า

Flippo (1961 อ้างถึงใน ตะวัน ศิลป์ประกอบ, 2551, หน้า 10-11) พบว่าความต้องการ (Need) ของคนงานในองค์การธุรกิจทั้งหลายนั้น มีอยู่ 7 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยของขวัญและกำลังใจ ดังนี้



1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ

สวนโรสธนา ไตะนิแต (2550, หน้า 7-8 อ้างถึงใน ญัตติกกร สังข์ชูป, 2560, หน้า 43) ได้อธิบายถึงขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานไว้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. การบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุม สั่งการ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ห้องทำงาน ห้องบริการต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของบุคคลอื่น การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่

สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย  
คุกคาม

6. ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่อง  
ในความสำเร็จและงานที่มั่นคง

7. การยกย่องในความสำเร็จ หมายถึง การแสดงความยินดี การให้  
กำลังใจ การยกย่องชมเชยหรือแสดงออกในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถ  
การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี

8. งานที่ทำทนาย หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ  
และการได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เคยทำ

9. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่  
ดีขึ้น การมีความสามารถในการทำงาน

10. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับการ  
พิจารณาความดี ความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาส  
ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษานในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์  
โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

บุญมา อัครแสง (2552, หน้า 82-83 อ้างถึงใน ธรรมนูญฯ สังกศูป, 2560,  
หน้า 49) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
7. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
8. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

ลัดดา ศรสวรรณ์ (2556, หน้า 107) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
ขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความมั่นคงในงาน

3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
5. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
6. ด้านความรู้ความสามารถความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ
7. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
8. ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ
9. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

จากกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงาน ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง อันก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กร และสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

### แนวคิดเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจ

ขวัญกำลังใจมีความสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้มีการแสดงออกในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความเชื่อมั่น ในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิธีในการที่จะวัดหรือทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ศจี อนันต์นพคุณ (2543, หน้า 211 อ้างถึงใน อรุณี เจริญจิตรกรรม, 2550, หน้า 57-58) กล่าวว่ามาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบสภาพขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นแบ่งไว้เป็น 2 ประเด็น คือ

1. ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญ ขวัญคือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน นั้นแสดงว่าลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพขวัญจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม

2. วิธีการประเมินขวัญคือ ใช้วิธีการสำรวจ ซึ่งมีวิธีการสำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

- 2.1 การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีที่ง่ายและใช้ได้ผลผลดีที่สุดในการสำรวจหรือวัดขวัญว่ามีมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผู้บริหารสามารถสังเกตการณ์

เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเห็นจากการแสดงออกการฟังจากการพูดหรือร่วมสนทนาด้วย และการสังเกตจากการกระทำหากมีอะไรเกิดขึ้นจากปกติธรรมดา ก็ควรตั้งข้อสังเกตไว้อาจมีอะไรผิดพลาดเกิดขึ้น แล้วนำข้อมูลจากการสังเกตมาวิเคราะห์จะทำให้ทราบถึงภาวะขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน

2.2 การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นวิธีการวัดที่มีประโยชน์อีกวิธีหนึ่ง การสัมภาษณ์นี้จะต้องเผชิญหน้ากันเป็นการส่วนตัว หรือการสนทนาโดยตรง แลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ กัน อาจจะทำให้ได้คำตอบที่ตรงไปตรงมาและคำตอบอาจแปลความได้ชัดเจนกว่าแบบส่งคำถามให้ตอบถึงแม้จะสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย แต่ถ้าผู้สัมภาษณ์มีความสามารถและมีเทคนิคในการสัมภาษณ์รวมทั้งหาหนทางให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกเป็นอิสระและพูดกันอย่างเปิดเผยก็นับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่าเช่นเดียวกัน

2.3 การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีที่นิยมกันมาก โดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามต้องพิจารณาอย่างดี เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ให้ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามจะต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญสมบูรณ์ครบถ้วนแบบของคำถามที่นิยมใช้กันทั่วไปมี 4 แบบ คือ

2.3.1 แบบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Agree-Disagree-Items)

2.3.2 การเลือกตอบข้อที่ถูกตอที่สุด (Multiplechoice Questions)

2.3.3 การกรอกรายการ (Check-List of Items)

2.3.4 แบบคำถามให้ตอบตามความเห็นได้อย่างกว้างขวางในตอนท้ายสุด (Open-Ended Questions)

2.4 การเก็บบันทึก (Record Keeping) คือการเก็บประวัติเกี่ยวกับผลงาน การขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย และอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะบันทึกประวัติต่าง ๆ ดังกล่าวจะแสดงให้เห็นท่าทีและความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์การ ประวัติที่จัดทำขึ้นนั้นต้องปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอและเชื่อถือได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 62 อ้างถึงใน บริสุทธิ์ อธิจิต, 2556, หน้า 18) ได้กล่าวว่าการศึกษเกี่ยวกับขวัญมีแบบวัด 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective measurement) การวัดขวัญที่เป็นแบบอัตนัยเป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเรียกว่าสังคมมิติ (Sociometry) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่มความมุ่งหมายของการใช้สังคมมิติก็เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบ ในระหว่างสมาชิกในกลุ่มวิธีการที่ใช้เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ตนชอบ และผู้ที่ไม่ชอบ ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และถูกนำไปใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่มวิธีการของสังคมมิติให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริงแต่การทำสังคมมิติสมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นให้เป็นหัวหน้าบุคคลที่ไม่ได้รับเลือกก็เป็นดาวของกลุ่มบางคนไม่ได้รับเลือกเลยเป็นลักษณะคนที่ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย (Objective measurement) นอกจากการใช้สังคมมิติดังกล่าวก็ได้มีการวัดขวัญโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติ เป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้วัดขวัญได้ดี ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับขวัญต่ำจะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน และผลผลิตต่ำ

สรุปได้ว่า แม้วาขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยากแต่เราก็สามารถรู้สึกและสังเกตได้ โดยการวัดขวัญกำลังใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานสามารถวัดได้ ทั้งแบบอัตนัยและแบบปรนัย อีกทั้งยังสามารถสังเกตพฤติกรรม สัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม หรือการบันทึกข้อมูลการวัดระดับขวัญกำลังใจทำให้ทราบถึงความต้องการ ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและทำงานได้อย่างมีความสุข

## ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 115-120) กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

### 1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierachy of Need)

ได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการด้านร่างกาย (Basic Needs or Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ยังไม่สนองความต้องการขั้นนี้ได้จะไม่มีความต้องการในขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการอื่นจะคิดเฉพาะสิ่งที่มาสนองความต้องการในขั้นนี้เท่านั้น

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะให้คนมีความมั่นคงในการมีชีวิตรอดถ้าทำงานต้องการให้มีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

1.3 ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging Needs) สิ่งที่มนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้นผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพจัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ได้

1.4 ความต้องการการยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการยอมรับนับถือสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ได้รับเกียรติยศยกย่อง และ 2) การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ (Achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) และความอิสระ (Freedom) โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัด

ความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

### 1.5 ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง หรือความต้องการแสวงหา

ความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง (Self-actualization) ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิตมีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งความต้องการขั้นที่ 1-4 ดังกล่าว Maslow เรียกความต้องการขั้นต่ำที่ร่างกายยังขาดอยู่ (Deficiency needs) ดังนั้นมนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะให้มาซึ่งความต้องการ ดังกล่าวเมื่อความต้องการ ขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะแสวงหาความต้องการระดับสูงต่อไป คือขั้นที่ 5 ความต้องการขั้นสูงนี้ Maslow เรียกว่า ความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงาม (Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ใฝ่หาซึ่งไม่ได้เป็นไปเนื่องจากการขาดหรือบกพร่องแต่อย่างใด ผู้บริหารในองค์การต่าง ๆ สามารถระดมสรรพกำลังบุคคลให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี Maslow ได้เป็นอย่างดี

สรุปทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow สามารถใช้เป็นแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจให้สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย ทฤษฎีของ Maslow เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรคสถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนร่วมด้วย

### 2. ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

$V = \text{Valance}$  หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$  หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ

เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

$E = \text{Expectancy}$  ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการ เมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่าง ผลงานกับความพยายาม)

Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความพยายามและประสิทธิภาพของงานโดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเขาสามารถ ทำงานได้สำเร็จเขาก็จะพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะ ได้รับสิ่งตอบแทน

3. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญ แตกต่างกัน การจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้น เขาจะใช้ความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

จากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวขับ ให้กระทำพฤติกรรมโดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้นจะสะท้อนว่า พวกเขา มีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี

### 3. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ได้สร้างแนวคิดให้กับ Clayton Alderfer ซึ่งจัดลำดับความต้องการดังกล่าวใหม่ โดยจะสะท้อนให้เห็นว่ามนุษย์ แต่ละคนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม และมนุษย์อาจมุ่งเน้นใน ความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน ทฤษฎี ERG แบ่งประเภทความต้องการ ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ ต่าง ๆ สำหรับในองค์การนั้นความต้องการค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น



3.2 ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การ สำหรับในองค์การนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมียศฐาภรณ์เป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่นก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

3.3 ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์การคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า ถ้าความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอแล้ว ก็จะมีผลทำให้เกิดความต้องการที่ต่ำกว่าเพิ่มขึ้นไปอีก โดยคนเราจะถอยกลับไปหาสิ่งที่จะมาตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำนั้นอีกครั้งหนึ่ง

4. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) Frederick Herzberg เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน ให้ชื่อผลงานว่า Motivation Hygienr Theory หรือทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก ดังนี้ สิ่งจูงใจมีสองแบบ คือ แบบที่หนึ่งเป็นผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน และแบบที่สองคือ การป้องกันการเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes

4.1 Motivators คือ องค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

4.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายและเวลาที่กำหนด

4.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลทั่วไป ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่สำเร็จ

4.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

4.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

4.2 Hygienes คือ องค์ประกอบที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้แก่

4.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและเงินลือฉบับนี้ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคคลที่ทำงาน

4.2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลในหน่วยงานสามารถได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4.2.4 สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

4.2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เช่น การมอบหมายหน้าที่ชัดเจนเหมาะสม ให้โอกาสบุคคลในหน่วยงานแสดงความคิดเห็น

4.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการแสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการนอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อม เครื่องมือหรืออุปกรณ์อื่น ๆ

4.2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการในหน้าที่ เช่น การมีอิสระในการทำงาน ความพอใจในการทำงานกับบุคคลอื่น

4.2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

4.2.9 วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรม ได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ควบคุม มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน พิจารณาผลงานด้วยความยุติธรรม

จากความคิดของ Herzberg ถ้าองค์ประกอบใดสามารถสร้าง Hygienes ได้ดี ก็สามารถหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของคนในการปฏิบัติงานได้ดีด้วย

5. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลน (McClelland Achievement Motivation Theory) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอว่าความต้องการของบุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น คือ (อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558, หน้า 22)

5.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement เขียนย่อว่า nAch) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch Person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวดังนี้

5.1.1 ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรงจึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง

5.1.2 ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัยคาดว่าจะสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่าความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไรขณะเดียวกัน ถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมากความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch Person)

5.1.3 ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อใช้ในทางในการไปสู่ความสำเร็จในครั้งต่อไป รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วย ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้นสนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าวมิได้มุ่งหมายที่จะเอาใจใครหรือทำให้ใครเสียหาย แต่ที่ทำก็เพื่อมุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในของตน ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-Actualization) และผู้ที่มีความต้องการ

งอกงาม (Growth Needs) ในทฤษฎีของมาสโลว์และแอลเดอเฟออร์ตามลำดับ

5.2 ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff Person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้ที่มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) และผู้ที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ของทฤษฎีมาสโลว์และทฤษฎี อี อาร์ จี ตามลำดับ

5.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เขียนย่อว่า nPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (nPow Person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคมขึ้นเพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำตั้งใจปรารถนา (Self-Actualization) ตามทฤษฎีมาสโลว์มากที่สุด จากทฤษฎีนี้แมคคิลินแลนด์คาดว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (nAch Person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff Person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเภทงานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความ

ต้องการอำนาจ (nPow Person) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์ หรืองานด้านบริหาร อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของ แมคเคลลินแลนด์พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพที่สุด ควรมีความต้องการด้านความรักใคร่ ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจ เพื่อเป้าหมายขององค์การเป็นต้น

แมคเคลลินแลนด์ระมัดระวังไม่ด่วนสรุปว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัย ที่มีผลต่อพฤติกรรมโดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และ ทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้นด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง อาจมี ผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงเมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์ เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

#### 6. ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ของ McGregor

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมาการบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้น ความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงาน เงินเดือนหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง Douglas McGregor จาก สถาบัน Massachusetts Institute of Technology ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์การ เป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งจำแนกคนเป็น 2 กลุ่ม (อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558, หน้า 20) ดังตาราง 1

ตาราง 1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y

THEORY X	THEORY Y
1. โดยปกติวิสัยแล้วคนจะขี้เกียจไม่ชอบทำงานและจะเลื่องงานถ้าทำได้	1. สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วรักที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบ
2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีการสั่งการ ควบคุมและการจูงใจทางลบเพื่อให้เขา ทำงานตามเป้าหมายของบริษัท	2. คนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเขาเองก็ยอมรับ

ตาราง 1 (ต่อ)

THEORY X	THEORY Y
3. โดยเฉลี่ยทั่วไปคนชอบรับคำสั่งจะพยายาม หลีกเลียงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน	3. ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสมคนจะเรียนรู้การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น 4. คนจะมีความสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ การทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

จากทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การศึกษาพื้นฐานความต้องการของคน พฤติกรรมการทำงานของคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ควรใช้ในการจูงใจบุคคลแต่ละประเภทในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้ โดย Douglas McGregor ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่าทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่าทฤษฎี Y ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่าบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องไม่ชอบทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การใช้ระเบียบและหน้าที่การลงโทษจำเป็นต้องมีการจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

ส่วนลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าบุคคลไม่ได้เป็นดังเช่นทฤษฎี X โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจคือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคุมไปกับการความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกันเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความ

## ต้องการความสำเร็จในชีวิต

7. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจ นั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้ (โยธิน ศันสนยุทธ, 2530 หน้า 36 อ้างถึงใน อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558, หน้า 25)

7.1 ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่น การพุดจากระทบ กระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกัน หรือมี ปัญหากัน เป็นต้น

7.2 ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำ สบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

7.3 ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท่ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย เป็นต้น

7.4 ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญานครู ขึ้นีเกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

7.5 ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

7.6 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7.7 ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

7.8 ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่นเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

7.9 ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

7.10 ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

7.11 ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

7.12 ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่นเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

7.13 ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

7.14 ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี



7.15 ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้มเหลว พ่ายแพ้

7.16 ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

7.17 ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมนับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

7.18 ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

7.19 ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

7.20 ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น น่าสม้ย ไม่เหมือนใคร

การวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัย ได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำการวิเคราะห์ออกมาเพื่อศึกษาความคิดเห็นและทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแก้ไขและปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการและนักทฤษฎี เพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารงานวิชาการ องค์ประกอบ	1. ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์ (2553)	2. Maslow (1954)	3. Alderfer (EGR) (1969)	4. Herzberg (1959)	5. McClelland ((1973)	6. Vroom (1964)	7. Murray (1985)	8. Theory X, Y (1950)	ผลรวม	ร้อยละ
1. ความสำเร็จ	/	/		/	/	/	/	/	7	85.71
2. การยอมรับนับถือ	/	/	/	/	/		/		6	71.41
3. การพัฒนาตนเอง	/	/	/	/			/	/	6	71.42
4. สภาพการทำงาน	/			/	/			/	4	57.14
5. ความมั่นคงปลอดภัย	/	/		/			/	/	5	57.14
6. การดำรงชีพ	/	/	/				/		4	42.86
7. ความรักใคร่ผูกพัน	/			/	/		/		4	42.86
8. ลักษณะของงาน	/			/				/	3	28.57
9. การมีอำนาจ	/				/		/		2	28.57
10. ต้องการความ คาดหวัง	/					/			2	14.29
11. ต้องการเป็นอิสระ	/						/		2	14.29

จากตาราง 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดนักทฤษฎีทั้ง 8 แนวคิด ผู้วิจัยได้สำรวจแนวคิดของนักทฤษฎีวัดได้จากระดับความถี่ตั้งแต่ 4 แนวคิดขึ้นไป พบว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบาก ให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ได้รับเกียรติยศยกย่อง  
จากการทำงาน ต้องการเป็นผู้นำ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความ  
เจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิด  
ประโยชน์สูงสุด

4. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้การ  
ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวขึ้น ได้แก่ วัสดุ เครื่องอำนวยความสะดวก สถานที่ทำงาน  
อุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ

5. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ต้องการให้มีความมั่นคงในสถานภาพการ  
ทำงาน มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์  
เกื้อกูลต่าง ๆ

6. การดำรงชีพ หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการ  
ที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

7. ความรักใคร่ผูกพัน หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับ  
สังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดทั้ง 7 ด้านดังกล่าวผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา  
และวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ  
และนำแนวคิดด้านต่าง ๆ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และเป็นที่ยอมรับต่อไป

## พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง

สำนักงาน กพร. (2563, ออนไลน์) ได้อธิบายถึงความหมายของพนักงาน  
ราชการ ไว้ดังนี้

### 1. พนักงานราชการ

#### 1.1 ความหมายของพนักงานราชการ

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง  
โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการ

ปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

1.2 ประเภทของพนักงานราชการ มี 2 ประเภท คือ

1.2.1 พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไป ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ได้แก่

1.2.1.1 กลุ่มงานบริการ

1.2.1.2 กลุ่มงานเทคนิค

1.2.1.3 กลุ่มงานบริหารทั่วไป

1.2.1.4 กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

1.2.1.5 กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

1.2.2 พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ มี 1 กลุ่ม คือ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน โปรดดูประกาศ คพร. เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

1.3 การจัดทำกรอบอัตรากำลัง

ส่วนราชการจะต้องทำการรอบอัตรากำลังที่มีระยะเวลา 4 ปี โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมของส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

1.4 ขั้นตอนการจัดทำกรอบอัตรากำลัง

1.4.1 สํารวจภารกิจและอัตรากำลังมีอยู่ในปัจจุบัน

1.4.2 ตรวจสอบภารกิจตาม ข้อ 1 โดยการวิเคราะห์ภารกิจและการใช้กำลังคน

1.4.3 แยกภารกิจที่ได้ตาม ข้อ 2 ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน ตามแนวคิดในการจัดอัตรากำลังตามภารกิจ ดังนี้

ภารกิจหลัก หมายถึง งานตามกฎหมาย หรืองานกำหนดนโยบาย หรืองานที่ทำเพื่อความคงอยู่ขององค์กรตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

ภารกิจรอง หมายถึง งานที่ทำเพื่อสนับสนุนภารกิจหลัก หรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

ภารกิจสนับสนุน หมายถึง งานด้านธุรการและบริการผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

1.4.4 จัดทำตารางภารกิจและจำนวนกำลังคนที่ใช้ตาม ข้อ) 4 โดยแยกเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และอื่น ๆ

1.4.5 แสดงจำนวนอัตรากำลังพนักงานราชการจาก ข้อ 5 แยกตามกลุ่มลักษณะงาน เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

1.4.6 เสนอกรอบอัตรากำลังที่ทำเสร็จแล้วต่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่คล้าย อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบ

1.4.7 เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงให้ความเห็นชอบแล้ว ส่งเรื่องมาที่สำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอต่อ คพร. พิจารณา

1.4.8 เมื่อส่วนราชการได้รับแจ้งมติ คพร. ที่เห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการแล้ว สามารถดำเนินการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คพร. กำหนด ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร หลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป โปรดดูประกาศ คพร. เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

## 1.5 การทำสัญญาจ้าง

1.5.1 ส่วนราชการทำสัญญาจ้างผู้ผ่านการเลือกสรร ด้วยแบบสัญญาจ้างตามที่กำหนด โดยมีระยะเวลาตามความจำเป็นหรือความเหมาะสมกับภาระงาน เช่น 2 เดือน 3 เดือน หรือ 2 ปี 3 ปี แต่ต้องไม่เกิน 4 ปี

1.5.2 ให้กรอกข้อความ หรือจัดทำรายละเอียดต่าง ๆ ในสัญญาจ้างให้ชัดเจนครบถ้วน และสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะในระบบพนักงานราชการ ส่วนราชการ จะต้องใช้สัญญาจ้างในการบริหารจัดการพนักงานราชการตลอดอายุสัญญา

1.5.3 หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างในฐานะส่วนราชการ กับคู่สัญญา คือ พนักงานราชการ

1.5.4 ส่วนราชการต้องควบคุม หรือดูแลการปฏิบัติตามสัญญาจ้างในระหว่างสัญญา

1.5.5 กรณีที่สัญญาจ้างของพนักงานราชการสิ้นสุด และส่วนราชการมีภาระที่จำเป็นต้องต่อสัญญา ส่วนราชการต้องทำสัญญาจ้างใหม่ตามแนวทางของการทำสัญญาจ้างในครั้งแรก โดยให้เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ ค.พ.ร. เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

## 2. ครูอัตราจ้าง

สารานุกรมเสรี (2563, ออนไลน์) ได้อธิบายถึง ความหมายของครูอัตราจ้างไว้ดังนี้

ความหมายของครูอัตราจ้าง

ครูอัตราจ้าง หมายถึง อาจารย์พิเศษ รัฐบาลให้งบมาตามโรงเรียนว่า โรงเรียนนี้สามารถจ้างบครูอัตราจ้างกี่ตำแหน่ง ถ้าโรงเรียนไหนนักเรียนมีจำนวนมากก็จะได้บตำแหน่งมาก ลดหลั่นกันไป แต่เงินเดือนไม่ขึ้น ไม่มีสวัสดิการอะไรเลย ให้ทำแต่ประกันสังคม

ประเภทของครูอัตราจ้าง

ครูอัตราจ้าง มี 2 ประเภท ได้แก่

1. ใช้เงิน เขตจ้าง (เงินงบประมาณที่โรงเรียนได้รับจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่) ซึ่งถ้าทำงานครบ 3 ปี ก็มีสิทธิ์สอบในเขตนั้น เพื่อบรรจุเป็นครูผู้ช่วย โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเป็นผู้จัดสอบ ถ้าไม่ครบ 3 ปี ก็ไม่มีสิทธิ์สอบ

2. ใช้เงิน โรงเรียน จ้าง ทำงานที่ปีก็ไม่มีสิทธิ์ใช้อายุงานมาสอบบรรจุได้ ทั้ง 2 ประเภท ใช้สิทธิ์ประกันสังคม

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น และครูอัตราจ้าง หมายถึง บุคคลที่โรงเรียนจ้างหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจ้างมีประกันสังคมแต่ไม่ได้ประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

## บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (2563, ออนไลน์) ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากข้อมูลในสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 รายละเอียดดังต่อไปนี้

### ประวัติความเป็นมา

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 และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต

จังหวัดสกลนคร เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ ถนนใสสว่าง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โทรศัพท์ 042-712814 โทรสาร 042-714453

### วิสัยทัศน์

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาสู่สากลและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### พันธกิจ

1. เร่งรัดพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม
2. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่สากล
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน

### เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลัก ธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง ลดบทบาท และกระจายอำนาจสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รวมทั้งบูรณาการ การทำงานภายในสำนักต่าง ๆ

### กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 23 กำหนดกลยุทธ์ งบประมาณ 2557 จำนวน 5 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตาม หลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม



3. กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

5. กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตาม แนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจาก ทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษา

### ผู้บริหาร

1. ดร. ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โทรศัพท์ 081-3803619

หน้าที่ความรับผิดชอบ กลุ่มกฎหมายและคดี และหน่วยตรวจสอบ ภายใน และงานในหน้าที่ของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2. ดร. วิชาญ เกษเพชร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 หมายเลขโทรศัพท์ 061-2653958

หน้าที่ความรับผิดชอบ กำกับ ควบคุม ดูแล ภารกิจกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษา(ITEC)

3. นายศิริพงษ์ พาดิ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 หมายเลขโทรศัพท์ 095-6684968, 098-4752626

หน้าที่ความรับผิดชอบ กำกับ ควบคุม ดูแล ภารกิจกลุ่มบริหารงาน การเงินและสินทรัพย์ และกลุ่มบริหารงานบุคคล

4. นางจริยา ปารีพันธ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 หมายเลขโทรศัพท์ 08-78679714

หน้าที่ความรับผิดชอบ กำกับ ควบคุม ดูแล กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีผู้บริหาร จำนวน 130 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,252 คน รวมทั้งสิ้น 2,382 คน และพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปี

การศึกษา 2562 จาก 45 โรงเรียน ประกอบด้วยพนักงานราชการ จำนวน 106 คน และครูอัตราจ้างจำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 156 คน (ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล DMC ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าในแต่ละปีการศึกษาจะมีข้อมูลพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากพนักงานราชการและครูอัตราจ้างหลายๆ คนพยายามสอบบรรจุเพื่อรับราชการ จึงมีข้อมูลพนักงานราชการและครูอัตราจ้างเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่อง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

อรุณี เจริญจิตตรกรรม (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 160 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิรท ขวัญในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาคาสสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี 2.1) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

พนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีคะแนนเฉลี่ยด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานสูงกว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานรายด้าน ยกเว้นด้านเป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบกับขวัญในการปฏิบัติงานและด้านมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน 4) คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฐิภรณ์ สมสมัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจของครูและขวัญกำลังใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและค่าถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจของครู อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนและด้านความทันเวลา 3) ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2

ทางบวกในระดับสูง 4) ชวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานที่เป็นธรรมชาติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนชวัญกำลังใจในด้านเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรมชาติ ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านทัศนคติในการทำงานและด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$Z'y = .60X_1 - .021X_2 + .149X_3 + .059X_4 + .251X_5 - .033X_6 + .219X_7 + .256X_8$$

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราดการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบชวัญกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และที่ตั้งในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครู การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จ  
ในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05

ชนากร รุจิมาลัย (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ชั่วญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มี  
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงชั่วญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล  
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประชากรที่นำมา  
ศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวม  
ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ การทดสอบ  
สมมติฐานการวิจัยผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ชั่วญและกำลังใจอยู่ ระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านสวัสดิการ  
รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมมีระดับ ความคิดเห็น  
มากที่สุดเช่นเดียวกัน ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ  
ชั่วญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส  
ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เพศชาย มีชั่วญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศหญิง ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมือง  
นราธิวาสที่มีอายุ 21-30 ปี มีชั่วญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครูโรงเรียน  
เทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่า  
ปริญญาตรี มีระดับชั่วญและกำลังใจเท่ากัน ครูโรงเรียน เทศบาล สังกัดเทศบาลเมือง  
นราธิวาส ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีชั่วญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด  
ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีชั่วญ  
และกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส  
มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาสมีชั่วญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าไม่ได้มี  
ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มี  
อิสลาม มีชั่วญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าศาสนาพุทธ

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ช่วญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบช่วญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับช่วญกำลังใจในการปฏิบัติงานลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.89 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ช่วญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบช่วญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบช่วญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามอายุ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบช่วญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง (2560, หน้า 10) ได้ทำการศึกษาเรื่องช่วญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาช่วญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบช่วญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์สอน และระดับการศึกษา 3) เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งเสริมช่วญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการ

ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 219 คน โดยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา แบบเจาะจง จำนวน 6 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมพบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์สอนและระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) มีเงื่อนไขที่ส่งเสริม พบว่า 1) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน 2) ด้านรายได้สวัสดิการสุขภาพและความปลอดภัย ต้องมีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานจัดให้เพียงพอในการปฏิบัติราชการตรงตามสิทธิ์อย่างเหมาะสม และการได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการของหน่วยงาน 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ต้องได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะและตำแหน่งให้สูงขึ้น การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าและโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ 4) ด้านการยอมรับนับถือ สถานศึกษาต้องมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ คุณงามความดีของบุคลากร ตามโอกาสที่เหมาะสมในสถานศึกษาทุกคนมีความเคารพกันด้วยความจริงใจ และการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงภายในสถานศึกษา

นิทรลดา ปานเย็น (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา เป็นการค้นคว้าอิสระ (1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา (2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ (3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (t-test)

และทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามตัวเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา พบว่า 3.1) ปัญหาที่สำคัญได้แก่ ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นได้ในบางนโยบายเท่านั้น บางนโยบายยังไม่ชัดเจนและยากต่อการปฏิบัติ ผู้บริหารฟังความข้างเดียว การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ครูมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกไม่สามัคคี การรักษาความปลอดภัยยังไม่ทั่วถึงและรัดกุม ขาดการทำงานเป็นทีม การยกย่องความสำเร็จไม่เสมอภาค ผู้บริหารไม่ชื่นชมเมื่อผลงานสำเร็จ ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้กับครูทุกคน ผู้บริหารมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ 3.2) ข้อเสนอแนะได้แก่ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นอย่างเสมอภาค ควรปรับนโยบายให้เหมาะสมกับความสามารถของครู ควรสนับสนุนการใช้หลักธรรมาภิบาล ควรอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์และงบประมาณ ควรมีกิจกรรมหรือสัมมนาเพื่อกระตุ้นความสัมพันธ์ ควรเพิ่มการรักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น ควรสร้างทีมงานที่ดีโดยมีเป้าประสงค์อันเดียวกัน ควรให้ความเท่าเทียมกันในการยกย่องความสำเร็จ ควรใช้ทฤษฎีในการวางแผนงานและเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะทำงาน ควรเน้นและสร้างความตระหนักในเรื่องของความรับผิดชอบให้มากขึ้น และควรเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

สินีริษา เบอรรษา (2561, หน้า 46) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับขวัญและกำลังใจของครู และ 3) วิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้าน



การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94 และด้านและกำลังใจของครู เท่ากับ 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการวิจัย พบว่า ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานงานของตนได้ ด้านขวัญและกำลังใจของครู อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเพียงพอของรายได้ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเนนผลถาวร ( $X_6$ ) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ( $X_8$ ) การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ ( $X_{11}$ ) การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ( $X_7$ ) และการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้สถานการณ์ ( $X_{12}$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู ( $Y_{tot}$ ) โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 32.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์ถดถอย คือ  $\hat{y}_{tot} = 1.59 + 0.21(X_6) + 0.10(X_8) + 0.11(X_{11}) + 0.90(X_7) + 0.92(X_{12})$

### งานวิจัยต่างประเทศ

Boyd (1993, p. 175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในประเด็นผู้นำด้านการศึกษจะสามารถแก้ปัญหาคูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารควรจะเป็นคนที่มีใจกว้างต่อครูทุกคน 2) ผู้บริหารควรจะมีการติดต่อสื่อสารกับครูอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสร้างและจัดรูปแบบโรงเรียนให้ดีขึ้นและ 4) ผู้บริหารจะต้องเป็นคนที่มีความเข้มแข็งให้ความช่วยเหลือสนับสนุนครูในโรงเรียน

Beger (1993, pp. 24-27) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจของครูในภาวะวิกฤตของประเทศรัสเซียในปี ค.ศ. 1992 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาขวัญกำลังใจของครูในภาวะวิกฤตของประเทศรัสเซียในปี ค.ศ. 1992 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่อยู่ในภาวะวิกฤตของประเทศรัสเซีย จำนวน 250 คน พบว่า ปัจจัยด้านอายุและสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี

Fowler (1996, p. 88) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญและกำลังใจของครูโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระหว่างครูและผู้บริหารโรงเรียนขนาด

กลางทำให้ทราบว่าคณะครูสอนซึ่งได้รับขวัญและกำลังใจสูงจะมีผลทำให้บรรยากาศ  
 ในโรงเรียนและคุณภาพของการเรียนการสอนดีขึ้น ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู  
 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 129 โรงเรียนของรัฐอะลาบามา ผลจากการศึกษาค้นคว้า  
 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจร่วมกันกับขวัญกำลังใจของครู มีความสัมพันธ์  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีการตัดสินใจร่วมกันจะมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น ส่วนครูที่มี  
 อายุราชการน้อยจะมีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูที่ทำงานเป็นเวลานานและชอบที่จะมีส่วนร่วม  
 ในการตัดสินใจมากกว่านอกจากนี้ครูชายจะมีการตัดสินใจดีกว่าและมีขวัญกำลังใจดีกว่า  
 ครูหญิง

Wilcox (1993, p.3079) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม  
 ผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอน  
 ปลายโดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและโอไฮโอ จำนวน  
 285 คน จาก 29 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนาย  
 ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของ  
 ผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือเป็นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่  
 แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ จะมีความสัมพันธ์กับความ  
 พึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ  
 มาก ๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจและกลับเพิ่มบรรยากาศ  
 ของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

จากแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศพอ  
 สรุไปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญและมีความสัมพันธ์กับสภาพจิตใจ  
 ความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานทุกคนขวัญกำลังใจเป็นส่วนเสริมที่จะทำให้  
 ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจเต็มที่อยากจะทำปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรที่ตน  
 ปฏิบัติงานอยู่และปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจที่ตินั้น ประกอบด้วย สภาพ  
 การปฏิบัติงานค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับ  
 ผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าและความสำเร็จในการ  
 ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ  
 ต่างประเทศมาเขียนเป็นกรอบแนวคิด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย  
 ด้านการดำรงชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านสภาพการทำงาน  
 ด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและ ครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหาองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23

ขั้นที่ 2 ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของขวัญและกำลังใจการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23

**ตอนที่ 1 ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ  
และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23**

**ขั้นที่ 1 ศึกษาหาองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของ  
พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23**

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา  
ได้องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. การพัฒนาตนเอง
4. สภาพการทำงาน
5. ความมั่นคงปลอดภัย
6. การดำรงชีพ
7. ความรักใคร่ผูกพัน

**ขั้นที่ 2 ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของของขวัญและกำลังใจการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครู  
อัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา  
2562 จาก 45 โรงเรียน ประกอบด้วยพนักงานราชการ จำนวน 106 คน และครูอัตราจ้าง  
จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 156 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครู  
อัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา  
2562 รวมทั้งสิ้น 108 คน การได้มาซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.w. Morgan (1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ขนาดของโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	รวม	พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	รวม
ขนาดเล็ก	เฉลิมพระเกียรติฯ	1	1	2	1	1	2
	ด่านคำม่วงพิทยาคม	2	0	2	1	0	1
	โพนพิทยาคม	1	0	1	0	0	0
	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	1	1	2	1	1	2
	เทพสวัสดิ์วิทยา	2	1	3	1	1	2
	ภูริทัตต์วิทยา	3	0	3	2	0	2
	บะฮีพิทยาคม	3	2	5	2	2	4
	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	2	1	3	1	1	2
	ลำปลาหางวิทยา	2	1	3	1	1	2
	วาริชวิทยา	2	0	2	1	0	1
	บงเหนือพิทยาคม	2	1	3	1	1	2
	นิคมน้ำจืดเจริญวิทยา	2	1	3	1	1	2
	หนองแวงวิทยา	2	0	2	1	0	1
	ท่าสงครามวิทยา	3	0	3	2	0	2
	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	4	0	4	3	0	3
	ศึกษาประชาสามัคคี	3	0	3	2	0	2
รวม		35	9	44	21	9	30

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	รวม	พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	รวม
ขนาดกลาง	ดงมะไฟวิทยา	1	1	2	1	0	1
	ท่าแร่ศึกษา	1	2	3	1	1	2
	กุสุมาลย์วิทยาคม	4	2	6	2	2	4
	โพธิ์แสนวิทยา	2	1	3	1	1	2
	ต่างอยพัฒนาศึกษา	2	1	3	1	1	2
	ร่มเกล้า	2	1	3	1	1	2
	คำเพิ่มพิทยา	3	3	6	2	2	4
	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี	3	2	5	2	2	4
	กุศบาทพัฒนาศึกษา	4	4	8	3	3	6
	พรรณาวุฒาจารย์	3	2	5	2	2	4
	มัธยมวาริชภูมิ	3	2	5	2	2	4
	ธรรมบวรวิทยา	1	2	3	1	1	2
	แวงพิทยาคม	2	2	4	1	2	3
	หนองหลวงศึกษา	2	1	3	1	1	2
	โคกสีวิทยาสรรค์	2	3	5	2	2	4
	ส่องดาววิทยาคม	4	1	5	3	1	4
	กุดเรือคำพิทยาคาร	5	1	6	3	1	4
	โพนงามศึกษา	3	1	4	2	1	3
	บ้านม่วงพิทยาคม	3	1	4	2	1	3
	คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	3	1	4	2	1	3
เจริญศิลป์ศึกษา“โพธิ์คำอนุสรณ์”	2	1	3	1	1	2	
	รวม	57	35	92	33	32	65

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	รวม	พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	รวม
ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	สกลราชวิทยานุกูล	2	0	2	1	0	1
	สกลนครพัฒนศึกษา	1	1	2	1	1	2
	ธาตุนารายณ์วิทยา	0	2	2	0	1	1
	พังโคนวิทยาคม	3	1	4	2	1	3
	เตรียมอุดมศึกษาฯ	2	1	3	1	1	2
	สว่างแดนดิน	1	1	2	1	0	1
	มัธยมวารณวิลาส	2	1	3	1	1	2
	อากาศอำนวยศึกษา	2	0	2	1	0	1
รวม		14	6	20	8	5	13

ที่มา : ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล DMC ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยครอบคลุมกรอบแนวคิด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ  
ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจ  
รายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างใน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของ  
คะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก



ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจใน  
การปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อ  
เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของ  
การวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ  
ปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ความถูกต้องเหมาะสม  
ของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยอาจารย์ใน  
มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน  
1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครูผู้สอน 1 คน ซึ่งคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน  
ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์  
และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร

5.2 นายศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

5.3 ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวย  
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

5.4 นายประเสริฐ ปัตโชติชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนเต่างอย  
พัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

5.5 นางรัชพร เคนพิทักษ์ ครูโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงาน  
ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ  
สกลนคร เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือ

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก  
รายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total  
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา  
( $\alpha$  - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)  
ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$  -  
Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งฉบับมี  
ค่าความเชื่อมั่น .958 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .777 - .923

8. นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
อีกครั้ง

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็น  
แบบสอบถามฉบับจริงก่อนนำไปจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. ส่งหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย
3. ผู้วิจัยเป็นผู้ไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งให้เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากระดับ คะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 96)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ

คิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีเพศ แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ t – test ชนิด Independent Samples

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-Way ANOVA)

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-way ANOVA)

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 7.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

#### 7.1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

#### 7.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 7.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correction)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

### 7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

7.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับปานกลาง” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน”

สถิติที่ใช้ คือ ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples

7.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน” สถิติ ที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-way ANOVA)

7.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-way ANOVA)

## **ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

ผู้วิจัยได้ร่างแนวทางการพัฒนา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยนำผลการวิจัยที่พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยรวม มาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอแนวทางพัฒนา 9 ท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การได้มาของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ นักวิชาการในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 ท่าน ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับจังหวัด จำนวน 3 ท่าน และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน ดังต่อไปนี้

### **1. นักวิชาการในระดับอุดมศึกษา ได้แก่**

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับจังหวัด
- 2.1 นายสังวาลย์ ศรีโคตร รักษาการณตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด  
สกลนคร
- 2.2 ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23
- 2.3 นางจริยา ปารีพันธ์ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23
3. ผู้อำนวยการโรงเรียน
- 3.1 ดร.ยงคัยุทธ เชื้อนขันธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
- 3.2 ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
- 3.3 นายบดินทร์ นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครู  
อัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ครั้งนี้ ผู้วิจัย  
ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของ  
ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
SS	แทน	ค่าผลรวมของกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าระดับชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวม

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง รายด้าน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน



ตอนที่ 6 แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานราชการและครู  
อัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 108  
ฉบับ ได้รับ กลับคืนมาทั้งหมด 108 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของ  
แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย  
ได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง  
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และ  
ขนาดของโรงเรียนได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=108)

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	41.70
หญิง	63	58.30
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	68	63.00
ระหว่าง 6-10 ปี	21	19.40
มากกว่า 10 ปี	19	17.60
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 4 (ต่อ)

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	30	27.80
ขนาดกลาง	65	60.20
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	13	12.00
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 108 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 คิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 คน และมากกว่า 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนขนาดเล็ก 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 โรงเรียนขนาดกลาง 65 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวม แสดงข้อมูลดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวม

(N=108)

ด้าน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความสำเร็จ	4.36	0.49	มาก
2	การยอมรับนับถือ	4.02	0.74	มาก
3	การพัฒนาตนเอง	4.49	0.50	มาก
4	สภาพการทำงาน	4.00	0.63	มาก
5	ความมั่นคงปลอดภัย	3.60	0.99	มาก
6	การดำรงชีพ	3.60	0.82	มาก
7	ความรักใคร่ผูกพัน	4.26	0.65	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.04</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X}=4.49$ , S.D. = 0.50) ด้านความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.49) และด้านความรักใคร่ผูกพัน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.65) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.74) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.63) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.99) และด้านการดำรงชีพ ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.82)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง รายด้าน

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างด้านการดำรงชีพ แสดงข้อมูลดังตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างด้านความสำเร็จ

(N=108)

ข้อที่	ด้านความสำเร็จ	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.47	0.54	มาก
2	ท่านทำงานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด	4.49	0.55	มาก
3	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.50	0.57	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.25	0.66	มาก
5	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำท่ายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป	4.07	0.67	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.36</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสำเร็จ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ( $\bar{X}$  = 4.50, S.D. = 0.57) ท่านทำงานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.55) และท่านมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ( $\bar{X}$  = 4.47, S.D. = 0.54)

2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านการยอมรับนับถือ แสดงข้อมูลดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านการยอมรับนับถือ

(N=108)

ข้อที่	ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โรงเรียนของท่านมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	4.15	0.78	มาก
2	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะได้รับความสนใจจากโรงเรียน	3.86	0.90	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.95	0.96	มาก
4	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถของท่าน	4.10	0.84	มาก
5	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ	4.06	0.95	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.02</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนของท่านมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = 0.78)

ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถของท่าน ( $\bar{X}$  = 4.10, S.D. = 0.84) และท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ ( $\bar{X}$  = 4.06, S.D. = 0.95)

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านการพัฒนาตนเอง แสดงข้อมูลดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านการพัฒนาตนเอง

(N=108)

ข้อที่	ด้านการพัฒนาตนเอง	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า	4.70	0.48	มากที่สุด
2	ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.72	0.47	มากที่สุด
3	ท่านใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.64	0.52	มากที่สุด
4	ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.60	0.49	มากที่สุด
5	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.19	0.81	มาก
6	ท่านได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.05	1.04	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.48</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.48$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}= 4.72$ , S.D. = 0.47) ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X}= 4.70$ , S.D. = 0.48) และท่านใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X}= 4.64$ , S.D. = 0.52)

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านสภาพการทำงาน แสดงข้อมูลดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านสภาพการทำงาน

(N=108)

ข้อที่	ด้านสภาพการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	จำนวนชั่วโมงสอนของท่านมีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์	4.16	0.85	มาก
2	วัสดุ/ครุภัณฑ์ในโรงเรียนของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.84	0.89	มาก
3	สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของท่านมีอย่างเพียงพอ	3.66	0.81	มาก
4	ห้องเรียนที่ท่านใช้ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง และอากาศถ่ายเทดี	4.29	0.72	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านสภาพการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินงานช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความคล่องตัว	4.04	0.79	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.00</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.00, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ห้องเรียนที่ท่านใช้ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง และอากาศถ่ายเทดี ( $\bar{X}$  = 4.29, S.D. = 0.72) จำนวนชั่วโมงสอนของท่านมีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.85) และปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินงานช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความคล่องตัว ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.79)

2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัย แสดงข้อมูลดังตาราง 10



ตาราง 10 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัย

(N=108)

ข้อที่	ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.64	1.09	มาก
2	ในการปฏิบัติราชการโรงเรียน ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางตามสิทธิ	3.74	1.19	มาก
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษาของท่าน	3.67	1.21	มาก
4	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน	3.37	1.21	ปานกลาง
5	สภาพการทำงานของท่านมีความมั่นคงและปลอดภัย	3.54	1.35	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.60</b>	<b>1.00</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.47, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติราชการโรงเรียน ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางตามสิทธิ ( $\bar{X}$  = 3.74, S.D. = 1.19) ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษาของท่าน ( $\bar{X}$  = 3.67, S.D. = 1.21) และท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ( $\bar{X}$  = 3.64, S.D. = 1.09)

2.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านการดำรงชีพ แสดงข้อมูลดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านการดำรงชีพ

(N=108)

ข้อที่	ด้านการดำรงชีพ	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	2.56	1.24	ปานกลาง
2	โรงเรียนมีกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ	3.21	1.15	ปานกลาง
3	จัดให้มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจ	3.99	0.92	มาก
4	ท่านได้รับปัจจัยด้านอาหารในการดำรงชีพ	4.14	0.87	มาก
5	ท่านได้รับปัจจัยด้านน้ำในการดำรงชีพ	4.06	0.90	มาก
6	ท่านได้รับปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยในการดำรงชีพ	4.18	0.58	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.60</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการดำรงชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.60, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยในการดำรงชีพ ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D. = 0.58) ท่านได้รับปัจจัยด้านอาหารในการดำรงชีพ ( $\bar{X}$  = 4.14, S.D. = 0.87) และท่านได้รับปัจจัยด้านน้ำในการดำรงชีพ ( $\bar{X}$  = 4.06, S.D. = 0.90)

2.2.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านความรักใคร่ผูกพัน แสดงข้อมูลดังตาราง 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้านความรักใคร่ผูกพัน

(N=108)

ข้อที่	ด้านความรักใคร่ผูกพัน	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.27	0.68	มาก
2	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.15	0.87	มาก
3	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.29	0.80	มาก
4	ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และนักเรียน	4.23	0.78	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองแก่ท่าน	4.36	0.74	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.26</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความรักใคร่ผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.26, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองแก่ท่าน ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.74) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.29, S.D. = 0.80) และท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.27, S.D. = 0.68)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง  
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครู  
อัตราจ้าง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

(N=108)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตรา จ้าง	ชาย		หญิง		t	sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จ	4.49	.43	4.26	.52	2.50*	0.05
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.04	.77	4.01	.72	.247	.189
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.55	.47	4.43	.51	1.23	.158
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.89	.60	4.07	.64	-1.49	.402
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.42	1.05	3.70	.95	-1.42	.102
6. ด้านการดำรงชีพ	3.46	.81	3.67	.82	-1.29	.714
7. ด้านความรักใคร่ผูกพัน	4.24	.68	4.27	.64	-.207	.884
รวม	4.01	.54	4.06	.54	.423	.931

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครู  
อัตราจ้าง จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อ  
พิจารณารายด้าน มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นแตกต่าง  
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

(N=108)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2.65	2	1.327	6.009*	.003
	ภายในกลุ่ม	23.20	105	.221		
	รวม	25.84	107			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.18	2	2.091	4.046*	.020
	ภายในกลุ่ม	54.28	105	.517		
	รวม	58.46	107			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.18	2	2.588	12.732*	.000
	ภายในกลุ่ม	21.34	105	.203		
	รวม	26.52	107			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	.796	2.054	.133
	ภายในกลุ่ม	40.73	105	.388		
	รวม	42.32	107			

ตาราง 14 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	.553	.550	.579
	ภายในกลุ่ม	105.57	105	1.005		
	รวม	106.67	107			
6. ด้านการดำรงชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.05	2	1.027	1.55	.216
	ภายในกลุ่ม	69.38	105	.661		
	รวม	71.43	107			
7. ด้านความรักใคร่ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	6.22	2	3.109	8.422*	.000
	ภายในกลุ่ม	38.77	105	.369		
	รวม	44.99	107			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.95	2	.973	3.561*	.032
	ภายในกลุ่ม	28.70	105	.273		
	รวม	30.65	107			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านความรักใคร่ผูกพัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe's Method) รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพลະครຸ້ອຕຣາຈັງในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน		ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X}$	4.25	4.50	3.98
ด้านความสำเร็จ	น้อยกว่า 5 ปี	4.25	-	0.24	-0.27
	ระหว่าง 6-10 ปี	4.50	-	-	-0.52*
	มากกว่า 10 ปี	3.98	-	-	-
		$\bar{X}$	4.12	4.00	3.59
ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 5 ปี	4.12	-	-0.12	-0.53*
	ระหว่าง 6-10 ปี	4.00	-	-	-0.41
	มากกว่า 10 ปี	3.59	-	-	-
		$\bar{X}$	4.19	4.38	3.69
ด้านการพัฒนาตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี		-	0.19	-0.50*
	ระหว่าง 6-10 ปี		-	-	-0.69*
	มากกว่า 10 ปี		-	-	-
		$\bar{X}$	4.24	4.00	3.60
ด้านความรักใคร่ผูกพัน	น้อยกว่า 5 ปี	4.24	-	-0.24	-0.64*
	ระหว่าง 6-10 ปี	4.00	-	-	-0.40
	มากกว่า 10 ปี	3.60	-	-	-
		$\bar{X}$	4.03	1.07	3.69
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	4.03	-	0.03	-0.34*
	ระหว่าง 6-10 ปี	4.07	-	-	-0.38
	มากกว่า 10 ปี	3.69	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน จำนวน 4 ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่า

ด้านความสำเร็จ ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ระหว่าง 6-10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านการยอมรับนับถือ ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาตนเอง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ที่ระดับความคิดเห็นน้อยกว่า 1-5 ปี และประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ระหว่าง 6-10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความรักใคร่ผูกพัน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 16



ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน  
โดยรวมและรายด้าน

(N=108)

ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้าง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	1.474	2	.737	3.175*	.046
	ภายในกลุ่ม	24.370	105	.232		
	รวม	25.844	107			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.469	2	.234	.425	.655
	ภายในกลุ่ม	57.989	105	.552		
	รวม	58.457	107			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	4.057	2	2.02	9.483*	.000
	ภายในกลุ่ม	22.461	105	9		
	รวม	26.519	107	.214		
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.750	2	.875	2.265	.109
	ภายในกลุ่ม	40.569	105	.386		
	รวม	42.319	107			
5. ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	14.185	2	7.09	8.052*	.001
	ภายในกลุ่ม	92.486	105	2		
	รวม	106.671	107	.881		
6. ด้านการดำรงชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.754	2	.877	1.322	.271
	ภายในกลุ่ม	69.680	105	.664		
	รวม	71.434	107			
7. ด้านความรักใคร่ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.013	2	.507	1.210	.302
	ภายในกลุ่ม	43.967	105	.419		
	รวม	44.981	107			

ตาราง 16 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.651	2	.825	2.989	.055
	ภายในกลุ่ม	28.997	105	.276		
	รวม	30.648	107			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความมั่นคงปลอดภัย ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (N=108)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	
	$\bar{X}$	4.12	4.00	3.72	
ด้านความสำเร็จ	ขนาดเล็ก	4.12	-	-0.12	-0.40*
	ขนาดกลาง	4.00	-	-	-0.28
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-
ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	4.15	4.01	3.49	
	ขนาดเล็ก	4.15	-	-0.15	-0.66*
	ขนาดกลาง	4.01	-	-	-0.52*
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.49	-	-	-
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	$\bar{X}$	4.79	4.00	3.91	
	ขนาดเล็ก	4.79	-	-0.79*	-0.88*
	ขนาดกลาง	4.00	-	-	-0.09
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.91	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) พบว่า รายด้าน มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนี้

ด้านความสำเร็จ ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาตนเอง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า โรงเรียนขนาดกลาง นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงปลอดภัย ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23

แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำด้านของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาวิเคราะห์สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังตาราง 18

ตาราง 18 การสรุปด้านที่จำเป็นต้องพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ด้าน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง	ระดับขวัญและ กำลังใจ		สรุป
		$\bar{X}$	แปลค่า	
1	ความสำเร็จ	4.36	สูงกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
2	การยอมรับนับถือ	4.02	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
3	การพัฒนาตนเอง	4.49	สูงกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
4	สภาพการทำงาน	4.00	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
5	ความมั่นคงปลอดภัย	3.60	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
6	การดำรงชีพ	3.60	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
7	ความรักใคร่ผูกพัน	4.26	สูงกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
<b>รวม</b>		<b>4.04</b>	-	-

จากตาราง 18 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครู  
อัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า มี  
ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการ  
ทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการดำรงชีพ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนา  
ผู้วิจัยจึงนำประเด็น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตรา  
จ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยวิธีการ  
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนา จากนั้น นำมาวิเคราะห์เพื่อ  
เสนอแนวทางพัฒนา ดังประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

### 1. ด้านการยอมรับนับถือ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการยอมรับนับถือ ปรากฏผล ดังนี้

ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...การปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ไม่ได้ถูกแบ่งแยก ได้รับขวัญและกำลังใจเหมือนกัน มีการมอบหมายงานตามความถนัด...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานราชการและครูอัตราจ้างได้รับการพัฒนา โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกาศเกียรติคุณผู้ที่ทำความดี และมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตน พัฒนางาน ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบ...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ฝ่ายบริหารให้กำลังใจ ทุกคนมีบทบาทหน้าที่เหมือนกัน เริ่มจากนับถือตนเอง นักเรียนก็ให้เกียรติ มอบหมายงานที่เหมาะสมและให้ผลตอบแทนเป็นกำลังใจ คณะครูให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2563)

“...มอบหมายให้เป็นวิทยากร เป็นคณะกรรมการในระดับที่สูงขึ้น เป็นคณะทำงานในระดับจังหวัด สร้างผลงานที่เกิดกับผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาคหรือระดับประเทศ มอบรางวัล ชมเชยและประกาศเกียรติคุณให้รับทราบ...”

(สังวาลย์ ศรีโคตร, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2563)

“...ควรให้โอกาสในการพัฒนางาน ให้ความรู้และประสบการณ์องค์กรจะต้องเปิดใจให้กว้าง จัดกลุ่มให้มาพบปะภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนรู้เรียนระหว่างกลุ่มพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง...”

(ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...พนักงานราชการและครูอัตราจ้างมีความรู้ความสามารถเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกันกับคณะครูและผู้บริหาร สำนักเขตมีการสำรวจสาระวิชาที่ขาดแคลน ให้โอกาสในการสรรหาพนักงานราชการ มีการนิเทศติดตามการจัดเรียนการสอน...”

(จริยา ปารีพันธ์, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...คนที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ฝ่ายบริหารทำหน้าที่นิเทศติดตาม ให้คำชี้แนะในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียนมีการยอมรับนับถือ...”

(ยงศยุทธ เขื่อนขันธุ์, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2563)

“...เปิดโอกาสให้ทำในสิ่งที่ถนัด สามารถเป็นแกนนำหรือวิทยากร เผยแพร่ความรู้ความสามารถให้ผู้อื่นได้ ชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานดี...”

(เอกชัย บุตรแสนคม, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2563)

“...เปิดโอกาสให้รับผิดชอบปฏิบัติงานตามความรู้ความถนัด พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฝึกซ้อมนักเรียนสร้างผลงานให้กับทั้งตนเอง นักเรียนและโรงเรียน ...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2563)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน มาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาด้านงานการยอมรับนับถือ ดังนี้

ทุกคนมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเหมือนกัน มอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความถนัด สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นผู้นำและปฏิบัติหน้าที่นั้นได้ดี มีการประกาศเกียรติคุณ ผู้บริหารและคณะครูให้กำลังใจ มีความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับนับถือ

## 2. ด้านสภาพการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านสภาพการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...มอบหมายให้ดำเนินงานตามโครงการ ปฏิบัติหน้าที่การสอนเท่าเทียมกัน มีการนิเทศติดตามและประเมิน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...พาพนักงานราชการและครูอัตราจ้างศึกษาหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...จัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้ได้ทุกประการ สนับสนุนให้พัฒนางานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2563)

“...จัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย...”

(สังวาลย์ ศรีโคตร, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2563)

“...ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัด และพัฒนาให้กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานนั้น ด้วยการบริหารจัดการปัจจัยพื้นฐาน 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการ ...”

(ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...ผู้บริหารมอบหมายการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาร่วมกันเพื่อดูแลผู้เรียนอย่างทั่วถึงด้วยกัลยาณมิตร มีสิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน...”

(จริยา ปารีพันธ์, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...กระตุ้นให้พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน ให้ขวัญและกำลังใจในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการต่อไป...”

(ยงศุภกร เขื่อนขันธุ์, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2563)



“...จัดให้มีอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เท่าเทียมกัน สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน...”

(เอกชัย บุตรแสนคม, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2563)

“...มีศักดิ์และสิทธิ์เท่ากับข้าราชการครู สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมือนกันทุกประการ...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2563)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน มาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาด้านสภาพการทำงาน ดังนี้

สามารถเข้าถึงและใช้อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนได้ทุกอย่าง มอบหมายการปฏิบัติงานหน้าที่การสอนเท่าเทียมกัน มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร

### 3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปรากฏผล ดังนี้

ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...ควรมีการขยายเวลาให้มีระยะยาวขึ้น เช่น การต่อสัญญา 3 ปีต่อครั้ง สวัสดิการในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...สนับสนุน ส่งเสริมให้รับผิดชอบงานและมีการนิเทศติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา และพัฒนาศักยภาพ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...มีสัญญาจ้างที่ชัดเจน มีการเข้าร่วมประชุมรับรู้เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรมีคนคอยนิเทศติดตาม เมื่อต้องการความช่วยเหลือสามารถมีที่ปรึกษาในแต่ละฝ่าย มีการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC มอบหมายงานและหน้าที่ให้เหมาะสม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2563)

“...ผู้บังคับบัญชาควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้กำลังใจเสริมแรงสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงาน หรือมีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อจะได้วิเคราะห์และทราบความมุ่งหวัง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น...”

(สังวาลย์ ศรีโคตร, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2563)

“...ควรให้เกียรติ ให้โอกาส ให้อภัย ให้อุดมการณ์ มีความตั้งใจ มีสติ และความอดทน บริหารจัดการโดยไม่มีอะไรแอบแฝง มีสวัสดิการให้...”

(ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...การเลื่อนเงินเดือน ทำงานตามสัญญาจ้าง ในส่วนของสำนักงานเขตได้ให้ขวัญและกำลังใจโดยการไปพบปะที่โรงเรียน หากมีข้อราชการสามารถซักถามได้ทุกเมื่อ...”

(จริยา ปารีพันธ์, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...ควรมีการประเมินการปฏิบัติงาน หากพบจุดบกพร่องมีการแนะนำปรับปรุงแก้ไข ให้ผ่านไปได้อย่างดีและมีการทำสัญญาต่อเนื่อง...”

(ยงศุภร เชื้อนขันธุ์, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2563)

“...การประเมินการปฏิบัติงาน นิเทศติดตาม ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง มีการเลื่อนเงินเดือนและต่อสัญญาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ...”

(เอกชัย บุตรแสนคม, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2563)

“...ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและต่อสัญญาจ้างอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและมีค่าตอบแทนในช่วงสถานการณ์ที่ไม่มีการเรียนการสอน...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2563)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน มาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัย ดังนี้

ควรมีการขยายกรอบระยะเวลาการต่อสัญญามากขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและต่อสัญญาจ้างอย่างต่อเนื่อง มีการเลื่อนเงินเดือนเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารให้คำปรึกษาหรือมีที่ปรึกษาในแต่ละฝ่าย เปิดโอกาสให้

#### 4. ด้านการดำรงชีพ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการดำรงชีพ ปรากฏผล ดังนี้

ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...ควรมีการขยายกรอบระยะเวลาต่อสัญญาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความมั่นใจและทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...จัดอบรมสัมมนาและสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เพื่อจะได้พัฒนาศักยภาพ ความรู้และทักษะ...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...ควรมีการปฐมนิเทศ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างจิตสำนึกให้อยู่อย่างพอดี มีกองทุนและสวัสดิการสำหรับพนักงานราชการและครูอัตราจ้างโดยเฉพาะ และมีแนวทางให้พึงพอใจกับค่าตอบแทน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2563)

“...จัดให้มีการสอบกรณีพิเศษ มีการคัดเลือกในกลุ่มของพนักงานราชการ เพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่กำหนด...”  
(สังวาลย์ ศรีโคตร, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2563)

“...ควรสร้างให้มีอุดมการณ์ในการทำงาน ให้เกียรติ ให้โอกาส จัดหาอาหาร เครื่องแบบในการปฏิบัติงาน บ้านพักครูให้เป็นสวัสดิการ ตามสิทธิพึงมีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความมั่นคงในชีวิต มีความรักและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน...”  
(ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...พนักงานราชการได้รับการเลื่อนเงินเดือน ในทุกปีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เรียงเชิญให้พนักงานราชและครูอัตราจ้างมาประชุมที่สำนักงาน เพื่อให้แนวนโยบายและความรู้ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีขวัญและกำลังใจที่ดีมีความรับผิดชอบภาระหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในสังกัดเพิ่มขึ้น...”  
(จรรยา ปารีพันธ์, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2563)

“...มีการประเมินเพิ่มเงินเดือน ต่อสัญญา มีการทำสัญญาและขึ้นเงินเดือนให้ครูอัตราจ้าง...”  
(ยงศยุทธ เชื้อนรินทร์, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2563)

“...มีการต่อสัญญาจ้าง ให้ความมั่นคงในการดำรงชีพ ให้ที่อยู่อาศัย เป็นบ้านพักครู และสวัสดิการอื่น ๆ ของโรงเรียน...”  
(เอกชัย บุตรแสนคม, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2563)

“...ให้กำลังใจ มอบหมายการปฏิบัติงาน ให้สวัสดิการ บ้านพักครู รวมถึงการลาตามระเบียบ ให้เกียรติศักดิ์และสิทธิในการเข้าร่วมประชุมของโรงเรียน...”  
(บดีรินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2563)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน มาสรุป  
เป็นแนวทางการพัฒนาด้านการดำรงชีพ ดังนี้

การประชุมนิเทศ ให้รับทราบและเข้าใจถึงสิทธิ บทบาทหน้าที่การ  
ปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้รับ จัดหาเครื่องแบบในการปฏิบัติงาน มี  
บ้านพักครูเป็นสวัสดิการและมีกองทุนสำหรับพนักงานราชการและครูอัตราจ้างโดยเฉพาะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลของการวิจัย
5. อภิปรายผลของการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562

จาก 45 โรงเรียน ประกอบด้วยพนักงานราชการ จำนวน 106 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 156 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 108 คน การได้มาซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.w. Morgan (1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

คุณภาพเครื่องมือจากการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 30 ชุด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เท่ากับ .958 และมีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .777 - .923

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน



ที่ตั้งไว้

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านการพัฒนาตนเอง

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และการพัฒนาตนเอง

5. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ไว้ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

5.1 ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง

5.2 ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน

5.3 ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง

5.4 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การบรรจุแต่งตั้งโดยวิธีการประเมินจากผลการปฏิบัติงาน และอายุของการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อภิปรายผล ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสำเร็จ และด้านความรักใคร่ผูกพัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะครูที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการและครูอัตราจ้างเป็นตำแหน่งที่ยังไม่มีความมั่นคงและการก้าวหน้าในอาชีพมากนัก ครูที่ดำรงตำแหน่งนี้จะต้องทำสัญญาจ้างปีต่อปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง หากไม่ประเมินไม่ผ่านรัฐบาลจะไม่ต่อสัญญาการทำงานทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จประกอบกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความความรักใคร่ผูกพัน ความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเชื่อถือไว้วางใจ ความพึงพอใจในงานจะทำให้เกิดความรัก ความสนุกในการทำงาน มีขวัญกำลังใจดี สอดคล้อง

กับงานวิจัยของอรุณี เจริญจิตรกรรม (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยะเวลา และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า พนักงานครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพศชายหรือเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันซึ่งในปัจจุบันเพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แลวว่าเพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่ได้ด้อยไปกว่าเพศชายในทุก ๆ ด้าน และประกอบกับพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ สถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชากำหนดรวมทั้งจรรยาบรรณและจิตสำนึกของความเป็นครู เหมือนกัน ดังนั้นพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ที่มีเพศแตกต่างกันจึงมี ระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของจันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง (2560, หน้า 10) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจ ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์สอนและระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ นรินทร์ดาว ปานเย็น (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการวิจัยพบว่า 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามตัวเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน จำนวนมาก ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันไป การส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานสำหรับบุคลากร ไม่ได้ส่งเสริมเพียงเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือครูใหม่หรือครูที่อยู่มานานด้วยประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในแต่ละโรงเรียนส่งเสริมให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของอรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความ มั่นคงปลอดภัย และด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานราชการและครู อัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ไม่ว่าจะ ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ต่างก็มีบรรยากาศขององค์การของ โรงเรียนไม่ต่างกันทำให้ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของทิพย์ภาวรินทร์ มีกรณ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศของโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นพฤติกรรมผู้บริหาร ด้านมิติทางเห็น และมีมุมมองผลงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะ การนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการดำรงชีพ ควรส่งเสริมदानความช่วยเหลือ สวัสดิการ สิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมช่วยเหลือ ตามโอกาสที่เหมาะสมแก่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง

1.2 ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและ ครูอัตราจ้าง โดยกำหนดเกณฑ์พนักงานราชการหรือครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่หรือ ปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้เป็น ข้าราชการต่อไป

1.3 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรส่งเสริมสร้างการดูแลสุขภาพครู ทั้งทางร่างกายและจิตใจมอบของขวัญ ควรให้การยกย่องชมเชยตามโอกาสที่เหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง

2.2 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## บรรณานุกรม

- จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง. (2560). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 11 (1)*. มกราคม - เมษายน 2560.
- เจริญจิตรกรรม. (2550). *ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิภรณ์ สมสมัย. (2557). *ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐติกร สังข์รูป, (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของใหญ่บ้าน ในจังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- ต่วนโรสณา ไต๊ะนิแต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการ ศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษายุค ปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ช้างฟ้า.
- นิทร์ลดา ปานยีน. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



- บริสุทธิ อธิจิต. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ลัดดา ศรสวรรณ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและระดับของขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 10(49). หน้า 105–110.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2550). *การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ: โรงพิมพ์ ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมพร จันท์. (2556). *เจ้าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สารานุกรมเสรี (2563, ออนไลน์). *ครูอัตราจ้าง*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>. 1 มิถุนายน 2563.
- สิริรัตน์ สุรพิพิธ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ลินีริชา เบอรธา. (2561). การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*. 5(2). มีนาคม-ตุลาคม 2560.
- สำนักงาน กพร. (2563). *ที่มาของระบบพนักงานราชการ*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/ges/intro>. 1 มิถุนายน 2563.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (2563). *เกี่ยวกับ สพม. 23*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.sesarea23.go.th/home/>. 1 มิถุนายน 2563.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนทำใหม่ “พลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลรัตน์ ชูณห์พันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Boyd, William Allen. (1994). *Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho-Social Variables : Prestige*. *Dissertation Abstracts International*. (September 1994), 3274-A.
- Davis, Ralph C. (1964). *Managerial Psychology*. The University of Chicago Press. 1951. *The Fundamentals of Top Management*. New York : Harper and Brother, Co.
- Davis, Keith. (1967). *Human Relation and Work, the Dynamic of Organization Behavior*. (New York : McGraw-Hill Book Company), pp. 362-367.
- Finger, Sophia Celler. (1985). *Leadership Style of the Quasi Administrators And Teacher Job Satisfaction*. *Dissertation Abstracts International*. (June 1985), 3494-A.
- Flippo, Edwin B. (1967). *Principle of Personnel Administration*, (New York : McGraw HillBook Company), pp. 364-369.

Gilmer, B.Von Haller. (1971). *Industrial psychology*. (New York : McGraw – Hill Book Company), p. 253.

Webster Dictionary. (1967). Webster Dictionary. (New York : The World Publishing Company), p. 357

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.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**รายนามผู้เชี่ยวชาญ**  
**เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                   |
| 2. นายศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์      | อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 |
| 3. ดร.เอกชัย บุตรแสนคม             | ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา                             |
| 4. นายประเสริฐ ปัตโชติชัย          | ผู้อำนวยการโรงเรียนต่างอัยพัฒนศึกษา                            |
| 5. นางรัชพร เคนพิทักษ์             | ครูโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา                                     |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รายนามผู้เชี่ยวชาญ**  
**เพื่อหาแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน**  
**ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต**  
**พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

- |  |  |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร         | คณบดีคณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร   |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส   | กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ | กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 4. นายสังวาลย์ ศรีโคตร                     | รักษาการณตำแหน่งศึกษาธิการ<br>จังหวัดสกลนคร  |
| 5. ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์                   | ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 23                                       |
| 6. นางจริยา ปารีพันธ์                      | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 23                                    |
| 7. ดร.ยงค์ยุทธ เชื้อนรินทร์                | ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล  |
| 8. ดร.เอกชัย บุตรแสนคม                     | ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา   |
| 9. นายบดินทร์ นารถโคษา                     | ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา   |

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี





ที่ ศธ ๐๕๔๖.๑๒/๖ ๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
๒๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลคูเต่า  
จ.เมือง ๑๙๑๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓

- มีสิ่งที่มาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
- ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

คือ นางสาวรารัตน์ จันทร์โสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๕๐๓๒๒๕๐๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา คิมกีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาพร วัฒนชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงจาก ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*(Signature)*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชายชัย ชัยเกษม)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๖๖๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๕๖๖๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวรารัตน์ จันทร์โสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๗ ๕๒๖๓

ที่ ศร ๐๕๑๖.๑๖/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
๒๕๐ ถนนวิภาวดีรังสิต  
เชียงใหม่ ๕๗๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่งพัฒนาศึกษา

- มีเรื่องมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และโยธาศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
- ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวรวรรณีรัตน์ วัฒนโสภณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๔๒๒๒๒๔๒๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ถึงกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดเอมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปริษา คัมภีร์นภกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาวดี พิณพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*K. Ann*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทออุทัย อึ้งภาณุ)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๕๖๖๖ ๐๒๐๓  
โทรสาร ๐ ๕๖๖๖ ๐๐๓๕  
ผู้ประสานงาน นางสาวรวรรณีรัตน์ วัฒนโสภณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๒๐๓ ๐๒๖๓๕



ที่ ศร ๐๕๑๖-๗๖/๖ ๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
๒๕๐ ถ.ปิ่นโยธิน ต.บางคูเวียง  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอาภากรศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวสัณฐานการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๓ ชุด
- ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด
- ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาววรารัตน์ ใจภาโสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๔๖๒๕๐๖๒๑๕๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน อังกาบสำนึกงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์ ดร.ณวัฒน์ (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ศิมวีระประณี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาภรณ์ พิมพ์ใจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*M. Lum*

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภานถ)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๖๓๗ ๐๒๐๕  
โทรสาร ๐ ๔๖๓๗ ๐๐๗๖  
ผู้ประสานงาน นางสาววรารัตน์ ใจภาโสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๑๕๙๗ ๒๑๕๗



ที่ ศธ ๐๕๑๖.๑๒/ว ศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
๒๔๐ ถนนนิคม สงขลาจังหวัด  
สงขลา จ.สงขลา ๙๐๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธีรเดช เทนทิพย์

- ซึ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
- ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววราภรณ์ อินลาโสม รณิธประจักษ์ด้านนศึกษา ๕๘๘๐๑๑๐๑๒๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ (ท.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรภรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีระยุทธ รณิธประจักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบกรรมการวิทยานิพนธ์ที่มีนักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา พึ่งเป็นอย่างชั่งน้ำหนักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*(Signature)*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทฤษฎีธ อิ่มเกษม)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๙๖๓๙ ๑๒๖๙  
โทรสาร ๐ ๙๖๓๙ ๐๙๘๙  
ตู้ไปรษณีย์ ๙๙๙ นางสาววราภรณ์ อินลาโสม โทรศัทพ์มือถือ ๐๘ ๙๖๓๙ ๑๒๖๙

"อุปถัมภ์ รักษาไว้เพื่อลูกอมตรา"



01

ที่ ๒๖ กษ๑๖๖๖/๒๖๖๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
๒๖๐ ต.นิคมไทย อ.บางพลีใหญ่  
ต.เมือง จ.สมุทรสาคร ๑๕๑๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา  
เว็บไซต์ ของศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวระบุตร  
สิทธิ์ที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววราวิรัตน์ จันลาโสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๕๒๑๒๒๕๒๑๕ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์  
คุณศาสตราจารย์บัณฑิต (ค.บ.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ภรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และ ดร.วิชุดาพร จงยงอุบล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์และกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรปัญญากรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๔๗ ๐๒๖๒

โทรสาร ๐ ๔๖๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววราวิรัตน์ จันลาโสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๙๕ ๑๒๙๓



๒๓

ที่ ๒๓๒๒๓.๑๒๖๖.๒๕๖๓

นางวิมล ใจธรรม รัฐมนตรีช่วย  
กระทรวงศึกษาธิการ  
ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ใช้วีซ่าผ่านขอแนวทางการพัฒนา

เขียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย โพธิ์

ซึ่งกำลังมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววารัตน์ จันทร์โสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๔๖๓๑๒๖๖๒๕๖๓๒ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วิภา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นวิทยานิพนธ์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และ ดร.วิภาพร รอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญผ่านขอแนวทางการพัฒนาวิจัยและทำวิจัย  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณคุณคุณ โทภาสนี

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย โพธิ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๒๐๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๕๒๐๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาววารัตน์ จันทร์โสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๐๗ ๕๒๒๖

ที่ ขว ๐๖๒๑.๑๖๖/๖ ๒๕๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๕๐ ถนนโพนพิสัย สกลนคร ๕๖๐๐๐  
๑, เมือง สกลนคร ๕๖๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววราวัจน์ จันทาโสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าระดับ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา คันภีรภรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิจิตราพร จงอรอุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาวิจัยและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญบุญธรรม)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร: ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๒



กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

เรียน นายสิริวัฒน์ ศรีนิล

สวัสดีครับ เพื่อแจ้งการวิจัย

ด้วย นางสาววราภรณ์ อินทาสัย อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตร  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดเมน สาขาศึกษาศาสตร์ ภาควิชา จักรวรรดิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และ ดร.วิญญูพร จงยงบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและแนวทางการศึกษาวิจัยและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความอนุเคราะห์ขอการท้าววิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวานต์ เพ็ชรฉัตรกุล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๕๒๓๗ ๐๒๒๔  
โทรสาร ๐ ๕๒๓๗ ๐๐๒๒  
ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ อินทาสัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๒๕๑ ๙๒๕๓

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"





ที่ สว ๐๒๒๖.๕๒/๖๓๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๕๐ ถนนโยธา อ.ธาตุพนม  
จ.สกลนคร ๕๙๐๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา  
โรงเรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมืองมศึกษา เขต ๒๓  
สิงห์ท่าฉะฉาย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววารวรัตน์ จันทาโสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๕๒๒๒๒๐๒๑๔๔ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมืองมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศาสตราจารย์บัณฑิต (ค.บ.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา เข็มใหญ่ภรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และ ดร.วิจิตรพร อรรถบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา เข็มใหญ่ภรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙ ๐๒๒๓

ผู้ประสานงาน นางสาววารวรัตน์ จันทาโสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๕๒๒๐๙ ๕๒๒๐๙

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณ  
๒๔๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเจิงวร  
อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี ๓๑๑๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๓

ที่ ๙๖/๐๒๐๔/๑๖๖/๒๕๖๓


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน นางจรีดา ปาวิพันธ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรารัตน์ จันทาโสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณ กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีชา คัมภิรพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และ ดร.วิภาทร ร้อยอุธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของกาทำวิจัย


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรวิญญูการณ์)  
 ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณ

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๕๑๙๔ ๐๒๐๔  
โทรสาร ๐ ๕๑๙๗ ๐๐๑๖  
ผู้ประสานงาน นางสาววรารัตน์ จันทาโสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๔ ๑๒๑๓

ที่ ฮว ๐๒๒๓.๑๒/๖ ๒๕๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๕๐ ถ.โศภน ๓.สาทรเจริญ  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๓


เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา  
เขียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรารัตน์ จันทาโสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า  
การศึกษาค้นคว้าระดับบัณฑิต (ท.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา คิมเกียรติพงษ์ เป็น/ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และ ดร.รัชฎาพร จอยอธูร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวิจัยและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทกานต์ เพียรชัยบุญรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๒๒๓๗ ๐๒๒๓๓  
โทรสาร ๐ ๔๒๒๓๗ ๐๐๒๒๖  
ผู้ประสานงาน นางสาววรารัตน์ จันทาโสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๖๓๓ ๘๒๐๓๓



ที่ อว ๐๒๒๑.๑๒/ว ๒๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ อ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม  
ย.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๓


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรารัตน์ ชันลาโสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๔๒๑๒๒๕๐๓๔ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปัทม์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และ ดร.วิภาพร งามภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชิตผอง)   
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๔  
โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๗๒  
ผู้ประสานงาน นางสาววรารัตน์ ชันลาโสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๑๙ ๓๒๑๓

ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๖/ว ๒๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๑๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม  
ข.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอภากาศอำนวยศึกษา

ถึงที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรารัตน์ จันทร์โสม รัตประจักษ์ศึกษานิเทศก์ ๕๘๕๒๑๒๒๒๒๑๒๑๒ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปริษา ศิมภิรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และ ดร.วิภาพร ชาญอุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิการ์ณ เพียรปัญญาภรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๓ ๐๒๑๕

โทรสาร ๐ ๔๒๓๓ ๐๐๓๕

ผู้ประสานงาน นางสาววรารัตน์ จันทร์โสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๒๐๓ ๒๑๖๓

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างใน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามในการวิจัยฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่างที่กำหนด ความเห็นของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อผลของการวิจัยครั้งนี้จะได้มีคุณค่าต่อการศึกษาต่อไป

4. ผู้วิจัยจะใช้คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้เพื่อการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

นางสาววรรัตน์ จันลาโสม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริง หรือใกล้เคียงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ
  - ชาย  หญิง
2. ขนาดของโรงเรียน
  - โรงเรียนขนาดเล็ก
  - โรงเรียนขนาดกลาง
  - โรงเรียนขนาดใหญ่
  - โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - น้อยกว่า 5 ปี
  - ระหว่าง 6 - 10 ปี
  - มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2** ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความในแต่ละหัวข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด



## ตัวอย่าง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23	ระดับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการและ ครูอัตราจ้าง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	√				

คำอธิบาย ข้อ 1 ท่านเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็น เลข 5 แสดงว่าท่านมีความเห็นว่า ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านความสำเร็จ</b>					
1. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานจน สำเร็จ					
2. ท่านทำงานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนด					
3. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทันตาม กำหนดเวลา					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำ ทนายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป					
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
1. โรงเรียนของท่านมอบหมายหน้าที่ให้ รับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
2. ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ ได้รับความสนใจจากโรงเรียน					
3. ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นใน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน					
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือใน ความสามารถของท่าน					
5. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ ท่านทำสำเร็จ					
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>					
1. ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความ เจริญก้าวหน้า					
2. ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มี ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ใน การปฏิบัติงาน					
3. ท่านใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4. ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
5. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน					
6. ท่านได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
1. จำนวนชั่วโมงสอนของท่านมีความ เหมาะสมตามหลักเกณฑ์					
2. วัสดุ/ครุภัณฑ์ในโรงเรียนของท่าน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
3. สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการ สอนของท่านมีอย่างเพียงพอ					
4. ห้องเรียนที่ท่านใช้ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง และอากาศถ่ายเทดี					
5. ปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินงานช่วยให้ การปฏิบัติงานของท่านมีความคล่องตัว					
<b>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</b>					
1. ท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับใน ปัจจุบัน					
2. ในการปฏิบัติราชการโรงเรียน ท่านได้รับ เบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางตามสิทธิ					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับ การศึกษาของท่าน					
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ ปัจจุบัน					
5. สถานภาพการทำงานของท่านมีความ มั่นคงและปลอดภัย					
<b>ด้านการดำรงชีพ</b>					
1. ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี					
2. โรงเรียนมีกิจกรรมหรือการฝึกอบรม เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับ การศึกษาของท่าน					
4. ท่านได้รับปัจจัยด้านอาหารในการดำรง ชีพ					
5. ท่านได้รับปัจจัยด้านน้ำในการดำรงชีพ					
6. ท่านได้รับปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยในการ ดำรงชีพ					
<b>ด้านความรักใคร่ผูกพัน</b>					
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มศักยภาพ					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
4. ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับ ความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และนักเรียน					
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความ เป็นกันเองแก่ท่าน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามครั้งนี้

### แบบประเมินเครื่องมือแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ผู้เสนอความคิดเห็น.....ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

#### คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เสนอแนะ แบบประเมินเครื่องมือ แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เพื่อนำกลับมาปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์

คำถาม	ความคิดเห็น		
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)
<b>ด้านความสำเร็จ</b>			
1. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ			
2. ท่านทำงานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด			
3. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา			
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและ จูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป			
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>			
1. โรงเรียนของท่านมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบ อย่างเหมาะสม			
2. ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะได้รับความ สนใจจากโรงเรียน			

คำถาม	ความคิดเห็น		
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)
3. ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน			
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถของท่าน			
5. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ			
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>			
1. ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า			
2. ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
3. ท่านใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด			
4. ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ			
5. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน			
6. ท่านได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง			
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>			
1. จำนวนชั่วโมงสอนของท่านมีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์			
2. วัสดุ/ครุภัณฑ์ในโรงเรียนของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน			
3. สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของท่านมีอย่างเพียงพอ			

คำถาม	ความคิดเห็น		
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)
4. ห้องเรียนที่ท่านใช้ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง และอากาศถ่ายเทดี			
5. ปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินงานช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความคล่องตัว			
<b>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</b>			
1. ท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน			
2. ในการปฏิบัติราชการโรงเรียน ท่านได้รับเบี่ยงเสี่ยง ค่าเดินทางตามสิทธิ			
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษาของท่าน			
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน			
5. สถานภาพการทำงานของท่านมีความมั่นคงและปลอดภัย			
<b>ด้านความรักใคร่ผูกพัน</b>			
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน			
2. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มศักยภาพ			
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน			
4. ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และนักเรียน			
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองแก่ท่าน			



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....  
.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

.....

ชื่อผู้วิจัย

นางสาววรรรัตน์ จันทาไสม นักศึกษาปริญญาโท  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....

จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม แนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนด้านการยอมรับนับถือ อย่างไรบ้าง โดยใช้กระบวนการ  
ใด

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนด้านสภาพการทำงาน อย่างไรบ้าง โดยใช้กระบวนการใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนด้านความมั่นคงปลอดภัย อย่างไรบ้าง โดยใช้กระบวนการใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนด้านการดำรงชีพ อย่างไรบ้าง โดยใช้กระบวนการใด

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านได้เสียสละเวลา  
ให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต  
23 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

วรรัตน์ งามลาโสม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง  
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 19 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ขวัญและกำลังใจใน  
การปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตรา จ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านความสำเร็จ</b>									
1	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานจน สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ท่านทำงานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ ท้าทายและสนใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>									
6	โรงเรียนของท่านมอบหมายหน้าที่ให้ รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ ได้รับความสนใจจากโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นใน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือใน ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
10	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>									
11	ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ท่านใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>									
16	จำนวนชั่วโมงสอนของท่านมีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	วัสดุ/ครุภัณฑ์ในโรงเรียนของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
18	สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของท่านมีอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ห้องเรียนที่ท่านใช้ปฏิบัติงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินงานช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</b>									
22	ท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ในการปฏิบัติราชการโรงเรียน ท่านได้รับเบี่ยงเลียง ค่าเดินทางตามสิทธิ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษาของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	สถานภาพการทำงานของท่านมีความมั่นคงและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการดำรงชีพ</b>									
27	ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	โรงเรียนมีกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	จัดให้มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
30	ท่านได้รับปัจจัยด้านอาหารในการดำรง ชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ท่านได้รับปัจจัยด้านน้ำในการดำรงชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ท่านได้รับปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยในการ ดำรงชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความรักใคร่ผูกพัน</b>									
33	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับ ความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความ เป็นกันเองแก่ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านความสำเร็จ  ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .865	1	.828
	2	.822
	3	.846
	4	.831
	5	.854
ด้านการยอมรับนับถือ  ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899	6	.875
	7	.856
	8	.848
	9	.894
	10	.898
ด้านสภาพการทำงาน  ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .844	12	.811
	13	.795
	14	.785
	15	.822
	16	.828
ด้านการพัฒนาตนเอง  ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .842	17	.833
	18	.833
	19	.793
	20	.820
	21	.801
	22	.809

ตาราง 20 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านความมั่นคงปลอดภัย  ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874	22	.844
	23	.833
	24	.830
	25	.794
	26	.923
ด้านการดำรงชีพ  ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .830	27	.852
	28	.785
	29	.777
	30	.790
	31	.786
	32	.790
ด้านความรักใคร่ผูกพัน  ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911	33	.898
	34	.875
	35	.878
	36	.904
	37	.842

ดังนั้น คุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .958 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .777- .923 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่

ด้านการดำรงชีพ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .830 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .777 - .852
ด้านการยอมรับนับถือ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .848 - .907
ด้านความรักใคร่ผูกพัน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .875 - .904
ด้านสภาพการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .844 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .785 - .742

ด้านความสำเร็จ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .865
	มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .822 - .854
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874
	มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .794 - .923
ด้านการพัฒนาตนเอง	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .842
	มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .793 - .833

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	45	41.7	42.1	42.1
	หญิง	62	57.4	57.9	100.0
	Total	107	99.1	100.0	
Missing	9	1	.9		
Total		108	100.0		

## ประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	68	63.0	63.0	63.0
	6-10	21	19.4	19.4	82.4
	มากกว่า 10	19	17.6	17.6	100.0
Total		108	100.0	100.0	

## ขนาดโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เล็ก	30	27.8	27.8	27.8
	กลาง	65	60.2	60.2	88.0
	ใหญ่	13	12.0	12.0	100.0
Total		108	100.0	100.0	

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
sumA	Between Groups	2.654	2	1.327	6.009	.003
	Within Groups	23.190	105	.221		
	Total	25.844	107			
sumB	Between Groups	4.182	2	2.091	4.046	.020
	Within Groups	54.275	105	.517		
	Total	58.457	107			
sumC	Between Groups	6.218	2	3.109	8.422	.000
	Within Groups	38.763	105	.369		
	Total	44.981	107			
sumD	Between Groups	1.593	2	.796	2.054	.133
	Within Groups	40.726	105	.388		
	Total	42.319	107			
sumE	Between Groups	1.105	2	.553	.550	.579
	Within Groups	105.565	105	1.005		
	Total	106.671	107			
sumF	Between Groups	2.055	2	1.027	1.555	.216
	Within Groups	69.379	105	.661		
	Total	71.434	107			
sumG	Between Groups	6.218	2	3.109	8.422	.000
	Within Groups	38.763	105	.369		
	Total	44.981	107			
ผลรวม	Between Groups	1.947	2	.973	3.561	.032
	Within Groups	28.701	105	.273		
	Total	30.648	107			



## Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ประสิทธิภาพ	(J) ประสิทธิภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
sumA	Scheffe	1-5	6-10	.31611	.20293	.301	-.1878	.8200
			มากกว่า 10	.24443	.21093	.513	-.2793	.7682
		6-10	1-5	-.31611	.20293	.301	-.8200	.1878
			มากกว่า 10	-.07168	.25737	.962	-.7108	.5674
		มากกว่า 10	1-5	-.24443	.21093	.513	-.7682	.2793
			6-10	.07168	.25737	.962	-.5674	.7108
	LSD	1-5	6-10	.31611	.20293	.122	-.0863	.7185
			มากกว่า 10	.24443	.21093	.249	-.1738	.6627
		6-10	1-5	-.31611	.20293	.122	-.7185	.0863
			มากกว่า 10	-.07168	.25737	.781	-.5820	.4386
		มากกว่า 10	1-5	-.24443	.21093	.249	-.6627	.1738
			6-10	.07168	.25737	.781	-.4386	.5820
sumB	Scheffe	1-5	6-10	.12213	.17949	.794	-.3236	.5678
			มากกว่า 10	.53065 <sup>*</sup>	.18657	.020	.0674	.9939
		6-10	1-5	-.12213	.17949	.794	-.5678	.3236
			มากกว่า 10	.40852	.22764	.205	-.1567	.9738
		มากกว่า 10	1-5	-.53065 <sup>*</sup>	.18657	.020	-.9939	-.0674
			6-10	-.40852	.22764	.205	-.9738	.1567
	LSD	1-5	6-10	.12213	.17949	.498	-.2338	.4780
			มากกว่า 10	.53065 <sup>*</sup>	.18657	.005	.1607	.9006
		6-10	1-5	-.12213	.17949	.498	-.4780	.2338
			มากกว่า 10	.40852	.22764	.076	-.0428	.8599
		มากกว่า 10	1-5	-.53065 <sup>*</sup>	.18657	.005	-.9006	-.1607
			6-10	-.40852	.22764	.076	-.8599	.0428
sumC	Scheffe	1-5	6-10	.23669	.15169	.300	-.1400	.6133
			มากกว่า 10	.63870 <sup>*</sup>	.15767	.000	.2472	1.0302
		6-10	1-5	-.23669	.15169	.300	-.6133	.1400
			มากกว่า 10	.40201	.19238	.118	-.0757	.8797
		มากกว่า 10	1-5	-.63870 <sup>*</sup>	.15767	.000	-1.0302	-.2472
			6-10	-.40201	.19238	.118	-.8797	.0757
	LSD	1-5	6-10	.23669	.15169	.122	-.0641	.5375
			มากกว่า 10	.63870 <sup>*</sup>	.15767	.000	.3261	.9513

		6-10	1-5	-23669	.15169	.122	-.5375	.0641
			มากกว่า 10	.40201 <sup>+</sup>	.19238	.039	.0206	.7835
		มากกว่า 10	1-5	-.63870 <sup>+</sup>	.15767	.000	-.9513	-.3261
			6-10	-.40201 <sup>+</sup>	.19238	.039	-.7835	-.0206
sumD	Scheffe	1-5	6-10	-.26387	.15548	.242	-.6499	.1222
			มากกว่า 10	.11207	.16161	.787	-.2892	.5134
		6-10	1-5	.26387	.15548	.242	-.1222	.6499
			มากกว่า 10	.37594	.19719	.168	-.1137	.8656
		มากกว่า 10	1-5	-.11207	.16161	.787	-.5134	.2892
			6-10	-.37594	.19719	.168	-.8656	.1137
	LSD	1-5	6-10	-.26387	.15548	.093	-.5722	.0444
			มากกว่า 10	.11207	.16161	.490	-.2084	.4325
		6-10	1-5	.26387	.15548	.093	-.0444	.5722
			มากกว่า 10	.37594	.19719	.059	-.0150	.7669
		มากกว่า 10	1-5	-.11207	.16161	.490	-.4325	.2084
			6-10	-.37594	.19719	.059	-.7669	.0150
sumE	Scheffe	1-5	6-10	-.24118	.11732	.126	-.5325	.0501
			มากกว่า 10	.27461	.12195	.084	-.0282	.5774
		6-10	1-5	.24118	.11732	.126	-.0501	.5325
			มากกว่า 10	.51579 <sup>+</sup>	.14880	.003	.1463	.8853
		มากกว่า 10	1-5	-.27461	.12195	.084	-.5774	.0282
			6-10	-.51579 <sup>+</sup>	.14880	.003	-.8853	-.1463
	LSD	1-5	6-10	-.24118 <sup>+</sup>	.11732	.042	-.4738	-.0085
			มากกว่า 10	.27461 <sup>+</sup>	.12195	.026	.0328	.5164
		6-10	1-5	.24118 <sup>+</sup>	.11732	.042	.0085	.4738
			มากกว่า 10	.51579 <sup>+</sup>	.14880	.001	.2207	.8108
		มากกว่า 10	1-5	-.27461 <sup>+</sup>	.12195	.026	-.5164	-.0328
			6-10	-.51579 <sup>+</sup>	.14880	.001	-.8108	-.2207
sumF	Scheffe	1-5	6-10	-.21331	.25032	.696	-.8349	.4083
			มากกว่า 10	.10449	.26019	.923	-.5416	.7506
		6-10	1-5	.21331	.25032	.696	-.4083	.8349
			มากกว่า 10	.31779	.31748	.607	-.4705	1.1061
		มากกว่า 10	1-5	-.10449	.26019	.923	-.7506	.5416
			6-10	-.31779	.31748	.607	-1.1061	.4705
	LSD	1-5	6-10	-.21331	.25032	.396	-.7096	.2830
			มากกว่า 10	.10449	.26019	.689	-.4114	.6204
		6-10	1-5	.21331	.25032	.396	-.2830	.7096

			มากกว่า 10	.31779	.31748	.319	-.3117	.9473
	มากกว่า 10	1-5		-.10449	.26019	.689	-.6204	.4114
		6-10		-.31779	.31748	.319	-.9473	.3117
sumG	Scheffe	1-5	6-10	-.19036	.11255	.244	-.4698	.0891
			มากกว่า 10	.49678*	.11699	.000	.2063	.7873
		6-10	1-5	.19036	.11255	.244	-.0891	.4698
			มากกว่า 10	.68713*	.14275	.000	.3327	1.0416
		มากกว่า 10	1-5	-.49678*	.11699	.000	-.7873	-.2063
			6-10	-.68713*	.14275	.000	-1.0416	-.3327
	LSD	1-5	6-10	-.19036	.11255	.094	-.4135	.0328
			มากกว่า 10	.49678*	.11699	.000	.2648	.7288
		6-10	1-5	.19036	.11255	.094	-.0328	.4135
			มากกว่า 10	.68713*	.14275	.000	.4041	.9702
		มากกว่า 10	1-5	-.49678*	.11699	.000	-.7288	-.2648
			6-10	-.68713*	.14275	.000	-.9702	-.4041
ผลรวม	Scheffe	1-5	6-10	-.03340	.13052	.968	-.3575	.2907
			มากกว่า 10	.34310*	.13567	.045	.0062	.6800
		6-10	1-5	.03340	.13052	.968	-.2907	.3575
			มากกว่า 10	.37650	.16554	.080	-.0345	.7875
		มากกว่า 10	1-5	-.34310*	.13567	.045	-.6800	-.0062
			6-10	-.37650	.16554	.080	-.7875	.0345
	LSD	1-5	6-10	-.03340	.13052	.799	-.2922	.2254
			มากกว่า 10	.34310*	.13567	.013	.0741	.6121
		6-10	1-5	.03340	.13052	.799	-.2254	.2922
			มากกว่า 10	.37650*	.16554	.025	.0483	.7047
		มากกว่า 10	1-5	-.34310*	.13567	.013	-.6121	-.0741
			6-10	-.37650*	.16554	.025	-.7047	-.0483

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
sumA	Between Groups	1.754	2	.877	1.322	.271
	Within Groups	69.680	105	.664		
	Total	71.434	107			
sumB	Between Groups	.469	2	.234	.425	.655
	Within Groups	57.989	105	.552		
	Total	58.457	107			
sumC	Between Groups	1.013	2	.507	1.210	.302
	Within Groups	43.967	105	.419		
	Total	44.981	107			
sumD	Between Groups	1.750	2	.875	2.265	.109
	Within Groups	40.569	105	.386		
	Total	42.319	107			
sumE	Between Groups	1.474	2	.737	3.175	.046
	Within Groups	24.370	105	.232		
	Total	25.844	107			
sumF	Between Groups	14.185	2	7.092	8.052	.001
	Within Groups	92.486	105	.881		
	Total	106.671	107			
sumG	Between Groups	4.057	2	2.029	9.483	.000
	Within Groups	22.461	105	.214		
	Total	26.519	107			
ค่ารวม	Between Groups	1.651	2	.825	2.989	.055
	Within Groups	28.997	105	.276		
	Total	30.648	107			

## Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ขนาดโรงเรียน	(J) ขนาดโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
sumA	Scheff e	เล็ก	กลาง	.16513	.17981	.657	-.2813	.6116
			ใหญ่	-.21026	.27050	.740	-.8819	.4614
		กลาง	เล็ก	-.16513	.17981	.657	-.6116	.2813
			ใหญ่	-.37538	.24750	.321	-.9900	.2392
		ใหญ่	เล็ก	.21026	.27050	.740	-.4614	.8819
			กลาง	.37538	.24750	.321	-.2392	.9900
	LSD	เล็ก	กลาง	.16513	.17981	.361	-.1914	.5216
			ใหญ่	-.21026	.27050	.439	-.7466	.3261
		กลาง	เล็ก	-.16513	.17981	.361	-.5216	.1914
			ใหญ่	-.37538	.24750	.132	-.8661	.1154
		ใหญ่	เล็ก	.21026	.27050	.439	-.3261	.7466
			กลาง	.37538	.24750	.132	-.1154	.8661
sumB	Scheff e	เล็ก	กลาง	.00718	.16403	.999	-.4001	.4145
			ใหญ่	.20718	.24676	.704	-.4056	.8199
		กลาง	เล็ก	-.00718	.16403	.999	-.4145	.4001
			ใหญ่	.20000	.22579	.676	-.3606	.7606
		ใหญ่	เล็ก	-.20718	.24676	.704	-.8199	.4056
			กลาง	-.20000	.22579	.676	-.7606	.3606
	LSD	เล็ก	กลาง	.00718	.16403	.965	-.3181	.3324
			ใหญ่	.20718	.24676	.403	-.2821	.6965
		กลาง	เล็ก	-.00718	.16403	.965	-.3324	.3181
			ใหญ่	.20000	.22579	.378	-.2477	.6477
		ใหญ่	เล็ก	-.20718	.24676	.403	-.6965	.2821
			กลาง	-.20000	.22579	.378	-.6477	.2477
sumC	Scheff e	เล็ก	กลาง	.15949	.14283	.538	-.1952	.5141
			ใหญ่	.31641	.21487	.342	-.2171	.8499
		กลาง	เล็ก	-.15949	.14283	.538	-.5141	.1952
			ใหญ่	.15692	.19660	.728	-.3313	.6451
		ใหญ่	เล็ก	-.31641	.21487	.342	-.8499	.2171
			กลาง	-.15692	.19660	.728	-.6451	.3313
	LSD	เล็ก	กลาง	.15949	.14283	.267	-.1237	.4427
			ใหญ่	.31641	.21487	.144	-.1096	.7425
		กลาง	เล็ก	-.15949	.14283	.267	-.4427	.1237
			ใหญ่	.15692	.19660	.427	-.2329	.5467

		ใหญ่	เล็ก						
			กลาง						
sumD	Scheff	เล็ก	กลาง						
	e		ใหญ่						
		กลาง	เล็ก						
			ใหญ่						
		ใหญ่	เล็ก						
			กลาง						
	LSD	เล็ก	กลาง						
			ใหญ่						
		กลาง	เล็ก						
			ใหญ่						
		ใหญ่	เล็ก						
			กลาง						
sumE	Scheff	เล็ก	กลาง						
	e		ใหญ่						
		กลาง	เล็ก						
			ใหญ่						
		ใหญ่	เล็ก						
			กลาง						
	LSD	เล็ก	กลาง						
			ใหญ่						
		กลาง	เล็ก						
			ใหญ่						
		ใหญ่	เล็ก						
			กลาง						
sumF	Scheff	เล็ก	กลาง						
	e		ใหญ่						
		กลาง	เล็ก						
			ใหญ่						
		ใหญ่	เล็ก						
			กลาง						
	LSD	เล็ก	กลาง						
			ใหญ่						
		กลาง	เล็ก						
			ใหญ่						
		ใหญ่	เล็ก						



## Statistics

		sumA	sumB	sumC	sumD	sumE	sumF	sumG	ผลรวม
N	Valid	108	108	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.5926	4.0241	4.2593	3.9963	4.3574	3.5907	4.4815	4.0431
Std. Deviation		.81707	.73914	.64837	.62889	.49146	.99846	.49783	.53519

## Statistics

		การตรวจสุขภาพประจำปี ที่ท่านได้รับ	โรงเรียนมีกิจกรรมหรือการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ส่งเสริมสุขภาพ	การจัดให้มีสภาพแวดล้อม ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อ ร่างกายและจิตใจ	ปัจจัยด้านอาหารและน้ำที่ ท่านได้รับในการดำรงชีพ	ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยที่ท่าน ได้รับในการดำรงชีพ	sumA
N	Valid	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.56	3.21	3.99	4.14	4.06	3.5926
Std. Deviation		1.241	1.152	.922	.870	.899	.81707

## Statistics

		โรงเรียนของท่าน มอบหมายหน้าที่ให้ รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่าน เสนอแนะได้รับความสนใจ จากโรงเรียน	ท่านได้รับโอกาสแสดง ความคิดเห็นในการ แก้ปัญหาต่างๆ ของ โรงเรียน	ผู้บังคับบัญชายอมรับและ เชื่อถือในความสามารถของ ท่าน	ท่านได้รับการยกย่องชมเชย ในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ	sumB
N	Valid	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.15	3.86	3.95	4.10	4.06	4.0241
Std. Deviation		.783	.901	.961	.842	.955	.73914



## Statistics

		ท่านได้รับความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	ท่านสามารถแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างเต็ม ศักยภาพ	ท่านได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ประสบปัญหาในการ ทำงาน	ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ท่านได้รับความร่วมมือจาก ผู้บริหาร ครู และนักเรียน	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานให้ความเป็นกันเอง แก่ท่าน	sumC
N	Valid	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.27	4.15	4.29	4.23	4.36	4.2593
	Std. Deviation	.678	.873	.798	.781	.742	.64837

## Statistics

		จำนวนชั่วโมงสอนของ ท่านมีความเหมาะสมตาม หลักเกณฑ์	วัสดุ/ครุภัณฑ์ในโรงเรียน ของท่านเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน	สื่อและอุปกรณ์ในการ จัดการเรียนการสอนของ ท่านมีอย่างเพียงพอ	ห้องเรียนที่ท่านใช้ ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง และ อากาศถ่ายเทดี	ปัจจัยต่างๆ ในการ ดำเนินงานช่วยให้การ ปฏิบัติงานของท่านมีความ คล่องตัว	sumD
N	Valid	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.16	3.84	3.66	4.29	4.04	3.9963
	Std. Deviation	.845	.888	.811	.724	.784	.62889

## Statistics

		ท่านมุ่งมั่นตั้งใจในการ ปฏิบัติงานจนสำเร็จ	ท่านทำงานที่ท่าน รับผิดชอบสำเร็จดูดีตาม เป้าหมายที่กำหนด	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จ ทันตามกำหนดเวลา	ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่ท้าทาย ต้อง อาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่ทำท่ายและจุง ใจให้ท่านอยากทำงาน ต่อไป	sumE
N	Valid	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.47	4.49	4.50	4.25	4.07	4.3574
	Std. Deviation	.538	.555	.572	.657	.666	.49146

## Statistics

		ท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ ได้รับในปัจจุบัน	ในการปฏิบัติราชการ โรงเรียน ท่านได้รับเบี้ย เลี้ยง ค่าเดินทางตามสิทธิ	ค่าตอบแทนที่ได้รับ สอดคล้องกับระดับ การศึกษาของท่าน	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการ ปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อ การดำรงชีพในภาวะการณ์ ปัจจุบัน	สถานภาพการทำงาน ของท่านมีความมั่นคงและ ปลอดภัย	sumF
N	Valid	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.64	3.74	3.67	3.37	3.54	3.5907
	Std. Deviation	1.089	1.187	1.207	1.212	1.349	.99846

## Statistics

		ท่านต้องการที่ จะพัฒนา ตนเองให้มีความ เจริญก้าวหน้า	ท่านต้องการ พัฒนาตนเองให้ เป็นผู้มีความคิดริ เริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ใน การปฏิบัติงาน	ท่านใช้ศักยภาพของ ตนเองที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	ท่านได้พยายาม ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมเพื่อนำมา พัฒนาตนเองให้ดี ขึ้นอยู่เสมอ	ท่านมีโอกาสเสนอ ผลงานหรือ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	ท่านได้เข้าร่วมการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง	sumG
N	Valid	108	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.69	4.72	4.64	4.60	4.19	4.05	4.4815
	Std. Deviation	.483	.470	.502	.492	.811	1.036	.49783

ภาคผนวก ช  
ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 2 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 19 พฤษภาคม 2563



ภาพประกอบ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพโหล กรรมการหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 19 พฤษภาคม 2563



ภาพประกอบ 4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2563



ภาพประกอบ 5 นายสังวาลย์ ศรีโคตร รักษาการณั้ ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร  
สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2563



ภาพประกอบ 6 ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23 สัมภาษณ์ 19 พฤษภาคม 2563



ภาพประกอบ 7 นางจริยา ปารีพันธ์ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23 สัมภาษณ์ 19 พฤษภาคม 2563



ภาพประกอบ 8 ดร.ยงคัยุทธ เชื้อนรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล  
สัมภาษณ์ 21 พฤษภาคม 2563



ภาพประกอบ 9 นายบดินทร์ นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา  
สัมภาษณ์ 20 พฤษภาคม 2563



ภาพประกอบ 10 ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา  
สัมภาษณ์ 20 พฤษภาคม 2563

มหาวิทยาลัยราชภัฏ



ประวัติย่อผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาววรารัตน์ จันทลาไสม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 มกราคม 2533
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 90 หมู่ 1 ตำบลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 90 หมู่ 1 บ้านเต่างอย ตำบลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา ตำบลอากาศ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา ตำบลอากาศ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2559	ครู คศ.1 โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา
ถึงปัจจุบัน	ตำบลอากาศ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร