



**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
: กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4**

**MORALE AND WILLPOWER IN WORKING OF  
GOVERNMENTAL TEACHERS : A CASE STUDY OF  
SCHOOLS IN SATUK DISTRICT UNDER THE SUPERVISING  
OF BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4**

**วิทยานิพนธ์  
ของ  
ศุภรนา ขวดี**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**

**พฤษภาคม 2552**

**ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**



**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
: กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี เขต 4**

**MORALE AND WILLPOWER IN WORKING OF  
GOVERNMENTAL TEACHERS : A CASE STUDY OF  
SCHOOLS IN SATUK DISTRICT UNDER THE SUPERVISING  
OF BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4**

**วิทยานิพนธ์  
ของ  
ยุทธนา ชวติ**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**

**พฤษภาคม 2552**

**ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**



คณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ  
นายยุทธนา ขวติ เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

.....ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัททา วิรุฒเทวัญ)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว ปะคิดังใจ)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริลักษณ์ ศังวบุตรศรี)

.....กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พัทธวิมล ศิริอำพันรุ่ง)

.....กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานีพัน จารุวัฒนพันธ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการ  
ศึกษาคามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4	
<b>ผู้วิจัย</b>	อุทชนา ชวติ	
<b>กรรมการควบคุม</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ	ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว ประดิษฐ์ไข	กรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริลักษณ์ ต้วงบุตรศรี	กรรมการ
<b>ปริญญา</b>	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา	
<b>สถานศึกษา</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่พิมพ์ 2552	

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในเขต อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 67 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 831 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่ามีค่าระดับความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ t-test (Independent Sample) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการปฏิบัติการสอนรักและศรัทธาในอาชีพ

ครู รองลงมา คือ ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย อันดับสุดท้าย คือด้านการพัฒนาตนเองของครู

2. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีหน้าที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มากสุดได้แก่ลดรอนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาไม่จริงจังไม่เอาใจใส่ในการบริหารโรงเรียน บริหารงบประมาณไม่ตรงตามจุดประสงค์ทางการศึกษา และน้อยสุดคือ บริหารงบประมาณไม่เป็นธรรม

<b>TITLE</b>	Morale and Willpower in Working of Governmental Teachers: A Case Study of Schools in Satuk District under the Supervising of Buriram Educational Service Area Office 4		
<b>AUTHOR</b>	Yuttana Chawati		
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Dr. Sunanta Viragoontavan	Advisor	
	Associate Professor Dr. Kingkaew Patitangkho	Co-advisor	
	Assistant Professor Sirilak Duangbutsi	Co-advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR :</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR:</b>	2009

### ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate morale and willpower in working of governmental teachers in Satuk District who were teaching, doing general administration, or other responsibilities and to compare their opinions of morale and willpower in working.

The population of this study was 831 governmental teachers of 67 schools in 2008 academic year. The sample size was calculated through Krejcie and Morgan Table and the number of samples was 234. The research instrument was a questionnaire with 5-rating scale and the reliability level was 0.97. The statistics employed in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, and the t-test (Independent Samples) was applied in testing the hypotheses.

The researcher found the following results.

1. The mean of the overall teachers' opinions was at moderate level ( $\bar{X} = 3.45$ ). After considering each aspect of the opinions, the researcher found that the highest mean was the aspect of teaching, love, and believing in teacher profession. The second highest mean was doing the assigned work, and the lowest mean of opinions was teachers' self-development.
2. After comparing the overall mean of opinions, the researcher did not find any differences, however, the researcher found the statistical significant difference at .05 level in the issue of teaching.

3. The results from open-ended questions and suggestions revealed that the 4 most discouragement actions were rejecting the co-workers' opinions, insincerely administration and not paying attention in school administration, budget management was indirectly to the educational purposes, and unfair budget management respectively.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
Buriram Rajabhat University

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วิจารณ์เทวัญ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กึ่งแก้ว ปะติคัง โข และผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริลักษณ์ คังนุตรศรี กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พชรินทร์ ศิริอำพันธ์กุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานีพันธ์ จารุวัฒนพันธ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่าน คือ นายท่านอง วรณโคตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน บ้านท่าม่วง นายอดุลย์ ก้อนคำใหญ่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน เมืองแกพิทยาคม นางจรรยา กิรตินิศา ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ นายสมชาย ไกรศุทธิกานต์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบ้านหนองแวง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์ แจ้างให้ข้าราชการครูในเขตอำเภอสตึกได้กรุณาตอบแบบสอบถาม การวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณนิศานาด ชวติ และเด็กหญิงธีรนันท์ ชวติ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

คุณประ โยชน์และคุณคำที่พึ่งมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างสูง

นายยุทธนา ชวติ



## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตการวิจัย.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ.....	8
	แนวคิดเกี่ยวกับการระงับการ.....	19
	แนวคิดการพัฒนาตนเองของครู.....	27
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานงานบุคคล.....	34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
	งานวิจัยภายในประเทศ.....	40
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	44
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
	วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	47
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	72
วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	73
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	78
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	78
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	79
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	86
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	101

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ.....	52
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	53
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการปฏิบัติการสอนจำแนกเป็นรายข้อ.....	54
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกเป็นรายข้อ.....	58
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเองของครู จำแนกเป็นรายข้อ.....	60
6 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษา ในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ t - test โดยรวมรายด้าน.....	63
7 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ t - test ด้านการปฏิบัติการสอนเป็นรายข้อ.....	64

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า	
8	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ t - test ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นรายชื่อ.....	67
9	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ t - test ด้านการพัฒนาตนเองของครูเป็นรายชื่อ.....	69
10	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	71

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาของชาติ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อข้าราชการครู ในด้านโครงสร้างการบริหารและการจัดการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, 14) ได้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 185 เขต ด้านการปฏิรูปหลักสูตร ได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนจากเดิมที่เคยสอนแบบบรรยายที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง เป็นภารกิจใหม่ที่ต้องศึกษาค้นคว้าเป็นงานหนักและเพิ่มภาระมากขึ้น ด้านการปฏิรูปบุคลากร รัฐให้มีองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ โดยออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้ข้าราชการเป็นห่วงในสถานภาพของตนเอง และด้านการปฏิรูปมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ต้องจัดเตรียมเอกสารหลักฐานมากขึ้น เพื่อรองรับการประเมินภายนอก ซึ่งเพิ่มภาระให้กับข้าราชการครูเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน และการปฏิรูประเบียบบริหารราชการแผ่นดินทำให้บางส่วนย้ายสถานที่ทำงาน หรือสูญเสียสถานภาพที่เป็นอยู่ มีการลาออกและเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดเป็นจำนวนมาก

ขวัญและกำลังใจของบุคลากรหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการที่จะทำให้การบริหารงานในหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้จะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของแสวง ศิริพัฒน์ (2544, 16) ที่ได้กล่าวไว้ว่าในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญกำลังใจของบุคลากรในหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญกำลังใจของบุคคล จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุข เมื่อใดที่ขวัญและกำลังใจของบุคลากรมีสูง ผลงานก็จะสูงตามด้วย แต่ถ้าเมื่อใดที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, 10-16) ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทสำคัญในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ ได้มุ่งให้การจัดระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศ

กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 9(2) มาตรา 41 ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นและมาตรา 42 ระบุว่า ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา จากการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ภาครัฐจัดไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัด ซึ่งทำให้เกิดปัญหาคือครูไม่พร้อมที่จะถ่ายโอน ทำให้มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมากได้ร่วมใจกันใส่เสื้อเหลืองเดินทางรวมตัวกันเพื่อแสดงพลังคัดค้านการถ่ายโอนดังกล่าวด้วย (มติชนรายวัน ฉบับที่ 9526 [หน้าที่ 23 ] ประจำวันที่ 8 เมษายน 2547)

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้เห็นชัดว่าข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเห็นได้ว่าขวัญในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องการมีผู้บังคับบัญชาที่ต้องการเพื่อให้การดำเนินงานแล้วเสร็จเท่านั้น แต่ต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีวิธีการที่จะทำให้งานแล้วเสร็จในลักษณะที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจหรือมีความสุขเป็นการส่วนตัวในการทำงาน เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญดี จะมีผลให้การลางานหรือขาดงานน้อยลง มีผลกระทบต่อการผลิตงาน การผลิตบริการและมีผลดีต่อการทำงานให้ได้มาตรฐานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, 229)

การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ผู้นำจะบริหารงานได้ราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกหมู่ หรืออาการที่แต่ละคนแสดงออกด้วยความสนใจ หรือความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญเป็นเสมือนแกนกลางของปัจเจกบุคคล ในอันที่จะอุทิศแรงกายและจิตใจในการทำงานให้แก่องค์กรใดที่สมาชิกมีขวัญในการทำงานต่ำ ก็คาดหมายได้ว่ากิจการขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและล้มเหลวในที่สุด

การจัดการศึกษาตามกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการนั้น เมื่อผลการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จก็จะส่งผลต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งการบริหารการศึกษาในโรงเรียน นอกจากบทบาทการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ยังต้องอาศัยสิ่งอื่นอีกมากที่จะส่งผลต่อบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ

สิ่งอำนวยความสะดวกความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชน และสัมพันธภาพระหว่างคณะครู เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล (2542, 224) ถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้น บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ภายในองค์กรที่มีระบบการบริหารที่ดี มีการนิเทศงานมีการติดตามประเมินผล ทุกคนเข้าใจ วัตถุประสงค์และนโยบาย การให้บำเหน็จรางวัลมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อขวัญของคนในองค์กร เดียวกัน

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะสิ่งอำนวยความสะดวกจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างดี ขวัญกำลังใจจึงถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันสร้างขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการให้ขวัญและกำลังใจ เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ เมื่อครูผู้สอนเกิดปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะให้คำแนะนำ ตลอดจนทั้งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีภาระหน้าที่หลักคือ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ ให้บริการวิชาการแก่สังคมซึ่งการบริหารงานจะแบ่งเป็นโครงสร้างงาน 4 งาน คือ งานบริหารงาน วิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ซึ่งการที่โรงเรียน จะดำเนินการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2543, 26) ซึ่งงานที่มีความสำคัญเป็นงานลักษณะที่เป็น นามธรรม เพราะเป็นงานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคือ การบริหารงานบุคคล ที่ผู้บริหารมีหน้าที่จัดระเบียบอัตรากำลังบุคลากรประจำฝ่ายงานต่างๆ เริ่มตั้งแต่การรับเข้าทำงาน การแต่งตั้ง การกำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจ การบำรุงรักษาพัฒนาความรู้ความสามารถ การจูงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพ การดูแลติดตามผลงานและพฤติกรรมการทำงาน การลงโทษ และการดูแลบุคลากรจนพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน และที่สำคัญที่สุดคือ การให้ความดี

ความชอบ และการบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สมใจ เขียวสด, 2546, 13) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมสร้างให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ซึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกฝ่ายให้มีความพร้อมในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. ทำให้ทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามภาระงานของครู



3. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปสู่แนวทางในการวางแผน แก้ไขปรับปรุงด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในเขต อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 67 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 831 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 171 คน ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรือ งานอื่น ๆ จำนวน 63 คน รวมทั้งสิ้น 234 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, 40)

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

2.1.1 ครูผู้สอน

2.1.2 ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในอำเภอ สตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 ด้านการปฏิบัติการสอน

2.2.2 ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.2.3 ด้านการพัฒนาตนเองของครู

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความตั้งใจ วิริยะอุตสาหะในการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้งาน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงาน และทำหน้าที่สอนในโรงเรียน ในเขต อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

3. ภาระงานของครู หมายถึง งานสอนปกติและงานที่ทำนอกเหนือจากการสอนเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร
4. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนอย่างเดี่ยว และไม่ได้ทำงานอื่น ๆ
5. ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอน และทำงานธุรการ งานวิชาการ งานทะเบียน งานพัสดุและงานอื่น ๆ ในโรงเรียนเขตอำเภอ สดึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4
6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในเขตอำเภอสดึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4
7. การปฏิบัติการสอน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ในการสอนตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
8. การทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากการสอนตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอาจจะเป็นงานพิเศษ งานธุรการ งานวิชาการ งานทะเบียน งานพัสดุ งานบริหารงบประมาณ งานบุคลากร และงานอื่น ๆ ในโรงเรียนเขตอำเภอ สดึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4
9. การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การที่ครูพัฒนาตนเองโดยการอบรมระยะสั้น การศึกษาคู่ และการทำวิจัยในชั้นเรียน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครู : กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 4 โดยเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ
  - 1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ
  - 1.2 ประโยชน์และความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.3 ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.4 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาระงานครู
  - 2.1 ด้านการปฏิบัติการสอน
  - 2.2 ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
3. แนวคิดการพัฒนาตนเองของครู
  - 3.1 การอบรมระยะสั้น
  - 3.2 การศึกษาต่อ
  - 3.3 การทำวิจัยในชั้นเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
  - 4.1 จุดมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคล
  - 4.2 ระบบบริหารงานบุคคล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครูผู้สอน ซึ่งถือว่ามีสำคัญยิ่ง และได้มีนักวิชาการและผู้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจ ไว้ดังนี้

ความหมายของขวัญกำลังใจ ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

บ้านาญ บำรุงรส (2534, 18) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ คือ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงออกมาต่อการทำงานต่อหน่วยงาน และต่อผู้ร่วมงาน ในลักษณะที่ทุกคนในหน่วยงาน ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือต่อสู้อุปสรรค อย่างสุดความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สุวรี จันทรส (2540, 15) ได้ให้ความหมายขวัญกำลังใจไว้ว่า ขวัญกำลังใจของคน เป็นเรื่องที่นักวิชาการได้ศึกษามานานแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลใน หน่วยงาน เมื่อมีการพัฒนาในหน่วยงานแล้วผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานก่อนอื่นใด เพราะผลการทำงานจะสำเร็จลุล่วงมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับ “คน” ในหน่วยงานนั้น ๆ จะได้รับการบำรุงขวัญ ซึ่งถ้าหาก “คน” ในหน่วยงานนั้นไม่ได้รับ การบำรุงขวัญกำลังใจ ไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความรัก ความสามัคคี ขาดความซื่อสัตย์ ก็จะทำให้หลักของหน่วยงานล้มเหลวได้

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออกในรูปของความสนใจ ความกระตือรือร้น หรือความใส่ใจ ที่จะกระทำงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 130) ให้ความหมาย ไว้ว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่ไม่มีความผิด นิยมกันว่ามืออยู่ประจำ ชีวิตของคนเรามาตั้งแต่เกิดซึ่งเชื่อกันว่าถ้า ขวัญ อยู่กับตัวแล้วก็จะเป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง

วิจิตร อาวะกุล (2542, 223) ได้ให้ความหมายขวัญกำลังใจว่า ขวัญกำลังใจคือ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติของบุคคลที่มีต่อสภาพการในการปฏิบัติงาน เป็นความสนใจของบุคคล ในกลุ่มที่มุ่งปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กลุ่มวางไว้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, 166) ได้ให้ความหมายขวัญกำลังใจว่า เป็นปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนหรือเห็นได้ชัดเจน อาจจะเป็นของบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อความสำเร็จโดยส่วนรวม

กิตติ คุ้มชาติ (2543, 11) ได้ให้ความหมายขวัญกำลังใจว่า เป็นความรู้สึก ทำที่และเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน การทำงานทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้เห็นถึงความกระตือรือร้น หรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

#### ประโยชน์และความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจของบุคลากรจะส่งผลให้การทำงานที่มุ่งหวังสำเร็จซึ่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ช่วยกันทำงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถ ทั้งพลังกายและพลังใจ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากขวัญกำลังใจของบุคลากรส่วนหนึ่ง ดังนั้นขวัญกำลังใจจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ศศิ อนันต์นพคุณ (2542, 63) กล่าวได้ว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในบรรดาทรัพยากรบริหารทั้งหมด

บัญชา อึ้งสกุล (2543, 14-15) กล่าวได้ว่าการบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์ มีหลักเกณฑ์การบริหารค่อนข้างพัฒนาไปทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งได้มีการมุ่งเน้นมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมากขึ้น นักวิชาการชั้นนำได้พบแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพว่าการบริหารงานอย่างเดียว ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, 229) กล่าวไว้ว่า ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และความศรัทธาต่อองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการปฏิบัติ
4. เสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร ก่อให้เกิดพลังร่วม

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. จูงใจให้เกิดเจตคติต่อองค์กรและก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7. เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นคงทางใจ และศรัทธาทำให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้นาน

ปราชญา กล้าผจญ และ อัมพรศรี พลอดเปลี่ยว (2542, 224) กล่าวว่าไว้ว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยทั่วไป 7 ลักษณะดังนี้

1. ขวัญจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ขวัญจะสนับสนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคลทำให้บุคคลอยู่ในระเบียบวินัยเป็นอย่างดี
4. ขวัญกำลังใจจะสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะก่อให้เกิดพลังร่วม
5. ขวัญกำลังใจจะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. ขวัญกำลังใจจะทำบุคลากรในองค์กรมีทัศนคติดีต่อองค์กรและความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร
7. ขวัญกำลังใจจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจและร่วมทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข

จากความสำคัญของขวัญกำลังใจดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานจะยินดีทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น มีความสามัคคีกลมเกลียวช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ต่อหน้าที่งานที่ปฏิบัติ และพยายามทุกวิถีที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากว่าผู้ปฏิบัติงานขวัญกำลังใจต่ำ ความกระตือรือร้นในการทำงานก็น้อย จะทำงานแบบ เหนื่อยหน่าย ทำอย่างเสียไม่ได้ ทำงานเพื่อให้ล่วงเลยไปเพียงเท่านั้น ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ และไม่คำนึงผลเสียที่จะได้รับ ไม่อยากก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความท้อแท้และสามัคคีผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงาน ก็จะประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือคุณภาพของงานต่ำไปด้วย รวมทั้งเกิดปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมาอย่างมากมาย ผู้บริหารจึงต้องสนใจสอดส่องดูแล ผู้บริหาร

จะค้นหาทางพัฒนาและเมื่อใดขวัญกำลังใจของบุคลากรสูง ผู้บริหารจะต้องธำรงรักษาไว้ให้ดีตลอดไป

### ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1 ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, อ้างถึงใน โพพบุรุษย์ เจริญพันธุ์ พงษ์, 2540, 22 – 28) มีดังนี้

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Need) ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำและอากาศ ซึ่งจำเป็นต่อการมีชีวิตอยู่ ความต้องการด้านร่างกายมีแรงจูงใจสูงสุด

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เมื่อความต้องการของร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วแรงจูงใจจะลดลง ความต้องการอันดับถัดไปคือ ความต้องการความปลอดภัยจะเลื่อนอันดับมีความสำคัญมากที่สุด มีความเข้มของแรงจูงใจมากที่สุด

1.3 ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social or Affiliation Need) เมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วก็ลดความสำคัญลง ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคมเข้ามาแทนที่ มีความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับต่อไป ทำนองเดียวกับกรณีแรก และอาจขยายความต้องการการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มต่อไป

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem or Recognition Needs) เมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลยังต้องการการยอมรับนับถือและการยกย่องสรรเสริญจากกลุ่มอีกด้วย รวมทั้งบุคคลยังต้องการที่จะนับถือตนเอง การยอมรับนับถือจากกลุ่มจะทำให้บุคคลรู้สึกมั่นใจ มีทัศนคติดีต่อคนอื่น

1.5 ความต้องการแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง (Self Actualization) เมื่อความต้องการขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายเลื่อนอันดับความสำคัญขึ้นไป ความต้องการแสดงออกถึงความสามารถ เช่น นักดนตรีก็อยากเล่นดนตรีให้ดีที่สุด

2 ทฤษฎีความต้องการของ เบย์ตัน (Bayton's Needs Theory) Bayton ได้สรุปความต้องการทางด้านจิตใจของมนุษย์ว่ามี 3 ประการ (สติค กองคำ, 2540, 169-170)

2.1 ความต้องการความรักและการมีพวกเป็นความต้องการทางจิตใจขั้นต้นของมนุษย์

2.2 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศและความเด่น เมื่อเรามีพรรคพวกและทำให้ใครๆ รักใคร่เราแล้ว เราก็มีความต้องการหรืออยากได้สิ่งอื่นต่อไปอีก สิ่งที่เราต้องการต่อไปได้

อีกคือ เกียรติยศ ชื่อเสียงซึ่งจะทำให้คนอื่นยอมรับนับถือยกย่องเราและเราก็จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นใด

2.3 ความต้องการที่จะรักษาเกียรติยศ ชื่อเสียงและความเด่นนั้นให้อยู่ตลอดไปเมื่อสามารถกระทำตัวให้มีเกียรติ ชื่อเสียงและความเด่นแล้วทุกคนก็ต้องการที่จะรักษาสภาพนั้นให้อยู่กับตลอดกาล

3 ทฤษฎีความต้องการของ แมคเคลแลนด์ ซึ่งได้สรุปความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ลักษณะ (ประยูร อายานาม, 2541, 6-7) ดังนี้

3.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.3 ความต้องการมีอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบอีอาร์จี (The ERG Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการที่มีลักษณะต่างไปจากที่มาสโลว์ สาเหตุสำคัญของทฤษฎีนี้สรุปว่า ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงานประกอบด้วยความต้องการ 3 ระดับ คือ

4.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการที่รวมเอาความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคงในชีวิตที่มาสโลว์ได้เสนอไว้

4.2 ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่มุ่งหวังที่จะสร้างสัมพันธภาพกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน เทียบกับความต้องการเป็นเจ้าของ และความต้องการการยอมรับตามกรอบที่มาสโลว์ได้เสนอไว้

4.3 ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลต้องการนับถือในตนเอง (Self-Esteem) และความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization)

แม้ว่าทฤษฎีนี้จะคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่มีจุดต่างที่สำคัญ 2 ประการ คือ

ประการแรก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบอีอาร์จี เชื่อว่าการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ มีสาเหตุมาจากความต้องการที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กันจากหลายขั้นในเวลา



เดียวกัน ตัวอย่างเช่น ความต้องการใน 3 ระดับต่อไปนี้มักจะเกิดขึ้นพร้อมๆกัน คือ บุคคลอาจจะถูกงูใจจากความต้องการเงิน ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (E) ความต้องการมิตรภาพ เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพกับสภาพแวดล้อมทางสังคม (R) และความต้องการในโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ในการทำงาน (G)

ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบฮีอาร์จี้ จะมียอดประกอบที่เรียกว่า “ความคับข้องใจ-ความถดถอย (A Frustration-Regression)” กล่าวคือ ถ้าบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ เขาจะเกิดความคับข้องใจ และจะทำให้ความต้องการถดถอย (Regress) ลงไปในลำดับขั้นความต้องการของขั้นที่ต่ำลงไป และเริ่มที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการอีกครั้ง ตัวอย่างเช่น พนักงานถูกงูใจให้ทำงานด้วยเงิน และเขาก็ได้รับรางวัลตอบแทนในการขึ้นค่าจ้างเงินเดือนเป็นที่พอใจตามที่คาดหวัง ในขณะที่เดียวกันเขาก็ต้องการที่จะสร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นในการทำงานไปพร้อมๆกันแต่เขาไม่สามารถทำได้ตามที่คาดหวัง ทำให้ต้องหันไปทำงานหนักขึ้นเพื่อที่จะได้รับเงินมากขึ้นเป็นการชดเชยทดแทนกัน

#### 5 ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย (The Two-Factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Frederick and Others, 1959) ได้นำเสนอทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเรียกว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย (The Two-Factor Theory)” กล่าวคือ เขาพัฒนาทฤษฎีขึ้นจากการสัมภาษณ์พนักงานบัญชี และวิศวกรของบริษัทในสหรัฐอเมริกา ผู้ถูกสัมภาษณ์สองร้อยคนถูกถามว่า ในโอกาสใดบ้างที่พวกเขาได้รับความพอใจในการทำงาน (Satisfied) และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivated) ในทางตรงกันข้ามก็จะถามต่อไปว่า ในโอกาสใดบ้างที่พวกเขาเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Dissatisfied) และขาดแรงจูงใจในการทำงาน (Unmotivated) และเป็นที่น่าฉงนมากที่ปัจจัยแต่ละกลุ่มมีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พอใจในการทำงาน (Dissatisfaction) กล่าวคือ พนักงานบอกว่า การจ่ายค่าจ้างต่ำ (Low Pay) เป็นสาเหตุของความไม่พอใจในการทำงาน แต่ค่าจ้างสูงขึ้นมาไม่ใช่สาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน ในขณะที่การยอมรับและการนับถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจและจูงใจให้เขาทำงาน

ผลการวิจัยค้นพบทำให้เฮอริชเบอร์กสรุปว่า ความพอใจในการทำงานตามทฤษฎีแบบดั้งเดิมถือว่ายังไม่สมบูรณ์ เพราะว่าความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานเป็นมิติเดียวกัน แต่อยู่คนละขั้วตรงกันข้ามกัน แต่ผลการศึกษาของเฮอริชเบอร์กกลับพบว่า มีมิติ 2 มิติที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน กล่าวคือ มิติหนึ่งเริ่มจากความพอใจในการทำงาน (Satisfaction) ต่อเนื่องไปถึงไม่มีความพอใจ (No Satisfaction) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงานเรียกว่า

“ปัจจัยจูงใจ ( Motivator Factors)” เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับงาน โดยตรง (Related Specifically to the Work Content) ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในชีวิต (Achievement)
2. การยอมรับ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ ( Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. การเติบโต (Growth)

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไม่พอใจในการทำงานเรียกว่า “ปัจจัยสุขภังค์ ( Hygiene Factors)” เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความไม่พอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( Related to the Work Environment) ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย

1. การนิเทศ (Supervision)
2. นโยบายขององค์กร (Company Policies)
3. สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน (Relationship with Supervisor)
4. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
5. เงินเดือน (Salary)
6. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
8. สัมพันธภาพกับลูกน้อง งาน ( Relationship with Subordinates)
9. สถานภาพ(Status)
10. ความมั่นคง(Security)

การค้นพบเซอร์เชเบอร์ก นำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ทฤษฎีการจูงใจ

2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้บริหารจะต้องมั่นใจว่าไม่มีปัญหาด้านปัจจัยสุขภังค์ (Not Deficient) กล่าวคือ มีความเหมาะสมในการจ่ายค่าจ้าง ระบบความมั่นคงในการทำงาน สภาพในการทำงานที่ปลอดภัย การนิเทศงานจะต้องเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ต้องอยู่ในภาวะที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อจะทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานจะต้องไม่เกิดความไม่พอใจ (Not Dissatisfied)

ขั้นตอนที่ 2 ผู้บริหารจะต้องให้โอกาสบุคลากรได้รับปัจจัยจูงใจการทำงาน เช่น การทำงานที่มีโอกาสจะได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จ วิธีการดังกล่าวจะทำให้

ระดับความพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งจะเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้เข้มข้นขึ้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยจะได้รับการยอมรับสูง

แต่ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์ว่าทฤษฎีมีจุดอ่อนอยู่เช่นกัน อาทิเช่น เฮ้าส์ (Robert J. House)

และ วิกเตอร์ (Lawrence A. Wigdor) การกำหนดประชากรในการวิจัยไม่สามารถใช้เป็นตัวแทน

เพื่อนำไปอธิบายปรากฏการณ์ทั่วไปได้ นอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน มีความสลับซับซ้อนเกินกว่าที่จะอธิบายด้วยวิธีการที่นำเสนอไว้ในทฤษฎีนี้

#### 6 ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อการจูงใจ (Reinforcement Perspective Motivation)

ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มที่สามเป็นกรอบความคิดที่พยายามอธิบายว่า เพราะเหตุใดบุคคลยังแสดงพฤติกรรมอยู่ และเพราะเหตุใดจึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่าง ฉะนั้น ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นความพยายามที่จะอธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่กระทำกิจกรรมซ้ำ เนื่องจากผลจากการการได้รับรางวัล แต่อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่เกิดจากการลงโทษจะต้องมีการกระทำซ้ำน้อยลง โดยจะนำเสนอสาระสำคัญในลำดับต่อไป

##### 6.1 ประเภทของการเสริมแรงในองค์การ (Kinds of Reinforcement)

ลูธานส์ (Fred Luthans) และเครทเนอร์ (Robert Kreitner) ได้แบ่งปัจจัยพื้นฐานในการเสริมแรงให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรม 4 ประเภท คือ

##### 1.1 การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement)

##### 1.2 การหลีกเลี่ยง (Avoidance)

##### 1.3 การลงโทษ (Punishment)

##### 1.4 การหยุดพฤติกรรมบางอย่าง (Extinction)

การเสริมแรงโดย 2 วิธีแรก จะช่วยทำให้การแสดงพฤติกรรมมีความเข้มข้นขึ้น (Strengthen) หรือช่วยให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่ต่อไป ในทางตรงกันข้าม การใช้วิธีการเสริมแรง 2 วิธีสุดท้าย จะเป็นการเสริมแรงเพื่อลดพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่พึงประสงค์

การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เป็นวิธีการที่จะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่ และมีความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้นมากขึ้น กระทำโดยการให้รางวัลหรือให้ได้รับผลรับในทางบวก หลังจากได้กระทำการใด ๆ เสร็จสิ้นลง เช่น การแสดงความชื่นชมจากฝ่ายบริหาร การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัล เป็นต้น การประยุกต์วิธีการนี้เช่น การที่บริษัทเจเนอรัลอิเล็กทริก (General Electric) ในประเทศสหรัฐอเมริกา จะใช้การเสริมแรงพนักงานที่ศูนย์บริการลูกค้าของบริษัทโดยการให้ได้รับชุดแต่งตัวเครื่องกีฬา และสำหรับผู้ที่มียอดงานดีเยี่ยม (Outstanding) จะได้รับรางวัลไปเที่ยวที่ดิสนีย์เวิลด์ (Disney World)

การหลีกเลี่ยง (Avoidance) เป็นวิธีการที่พนักงานใช้เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาบางประการ เช่น เพื่อให้ตนเองถูกตำหนิ พนักงานจะพยายามมาทำงานให้ตรงเวลา และโดยทั่วไปจะจงใจให้พนักงานกระทำการใด ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้น

การลงโทษ (Punishment) เป็นวิธีการที่จะชะลอพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยการให้การลงโทษ หรือให้ได้รับผลในทางลบ เช่น พนักงานจะต้องถูกลงโทษ ถ้ากระทำพฤติกรรมที่ไม่ประสงค์ เช่น การมาทำงานสาย การทำงานที่ไม่มีคุณภาพ หรือการเข้าไปแทรกแซงงานคนอื่น ผู้บริหารอาจจะลงโทษในลักษณะที่ต่างกันออกไป เช่น การตำหนิ การภาคทัณฑ์ หรือการให้ออก เป็นต้น

การลงโทษจะส่งผลให้พนักงานทำตัวเป็นปฏิบัติขององค์กร หากเป็นไปได้ ควรหันไปใช้การเสริมแรงด้วยวิธีอื่น

การหยุดพฤติกรรมบางอย่าง (Extinction) เป็นวิธีการที่จะชะลอการทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยไม่ให้กระทำ หรือหยุดพฤติกรรมนั้น หรือเพิกเฉยไม่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมาอีก เช่น ในกรณีที่พนักงานบางคนเล่าเรื่องลามก ผู้จัดการแสดงปฏิกิริยาโดยการหัวเราะ การหัวเราะเป็นการเสริมแรงให้พนักงานเล่าเรื่องดังกล่าวต่อไปอีก ผู้จัดการสามารถใช้เทคนิคการเสริมแรงเพื่อให้พนักงานหยุดพฤติกรรมข้างต้นได้โดยผู้จัดการจะต้องวางเฉยเมื่อพนักงานเล่าเรื่องลามกและเป็นวิธีการที่จะหยุดพฤติกรรมของพนักงานได้ในเบื้องต้น

6.2 เทคนิคการเสริมแรงในองค์กร (Providing Reinforcement) กริฟฟินได้เสนอแนะเทคนิคการเสริมแรง ที่สามารถนำไปปรับใช้ในองค์กร โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมด้านเวลา (Timing) และความถี่ (Frequency) ในการเสริมแรง และกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเสริมแรง ดังนี้

6.2.1 โปรแกรมการเสริมแรงตามช่วงเวลาที่กำหนด (Fixed-Interval Schedules) เป็นวิธีการเสริมแรงที่องค์กรกำหนดระยะเวลาไว้ตายตัว เช่น การกำหนดเวลาจ่ายเงินเป็นสัปดาห์ หรือเป็นเดือน วิธีการนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานว่า เขาจะได้รับค่าจ้างเมื่อไร โดยไม่ต้องสนใจว่าเขาได้ทุ่มเทให้กับงานเพียงใด

6.2.2 โปรแกรมการเสริมแรงผันแปรไปตามช่วงเวลา (Variable-Interval Schedules) เป็นการกำหนดโปรแกรมการเสริมแรงตามพื้นฐานของเวลา แต่ระยะเวลาการเสริมแรงจะผันแปรไปในแต่ละครั้ง เหมาะกับกรณีการตรวจเยี่ยมหรือการนิเทศงานแล้วจัดให้มีการประชุมเพื่อมอบวุฒิบัตรให้แก่พนักงาน เป็นวิธีการที่จะทำให้พนักงานเกิดความตื่นตัว เพราะพวกเขาไม่ทราบว่าผู้บริหารจะแวะเยี่ยมเมื่อไร ทำให้เกิดการตื่นตัวตลอดเวลา

6.2.3 โปรแกรมการเสริมแรงตามสัดส่วนของการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แบบคงที่ (Fixed-Ratio Schedules) เป็นการกำหนดโปรแกรมการเสริมแรงให้กับพนักงานหลังจากที่เขาได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ครบตามเงื่อนไข โดยไม่ต้องสนใจว่าเวลาผ่านไปแล้วเท่าไร เช่น กรณีของบริษัทเซียร์ (Sears) จะกำหนดให้พนักงานฝ่ายบัตรเครดิต ที่สามารถหาสมาชิกบัตรเครดิตใหม่ได้จะได้รับโบนัสทันที ที่สมาชิกใหม่รายที่ 5 ส่งใบสมัครถึงสำนักงาน วิธีการเสริมแรง แบบนี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีแรงจูงใจสูงมาก เพราะการสมัครเป็นสมาชิกใหม่ของผู้ถูกค้า แต่ละครั้งแสดงให้เห็นว่าพนักงานคนนั้นมีโอกาสใกล้จะได้รับ โบนัสในครั้งต่อไปอีกแล้ว

6.2.4 โปรแกรมการเสริมแรงตามสัดส่วนของการปฏิบัติงานที่ผันแปรไปตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Variable-Ratio Schedules) เป็นโปรแกรมการเสริมแรงที่ผู้บริหารจะจัดรางวัลต่าง ๆ ไว้ให้พนักงานที่สามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมาย โดยความถี่ในการให้รางวัลเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ เช่น พนักงานอาจจะได้รับรางวัลเพื่อทำกิจกรรมที่พึงประสงค์ได้ครบ 5 ครั้ง ส่วนครั้งต่อไปอาจจะได้รับรางวัลเมื่อทำกิจกรรมที่พึงประสงค์ได้เป็นครั้งที่ 3 และครั้งต่อไปอาจจะได้รับเมื่อทำได้ครบครั้งที่ 7 เป็นต้น วิธีการดังกล่าวเป็นอีกวิธีที่มีประสิทธิภาพ แต่ในทางปฏิบัติกระทำได้ยาก

ผู้บริหารโดยทั่วไป ต้องการที่จะใช้เทคนิคการจูงใจพนักงานอย่างเปิดเผย และชัดเจน มีการปรับปรุงวิธีการการเสริมแรงจนเป็นที่ยอมรับเรียกว่า “การปรับปรุงพฤติกรรม (Behavior Modification : OB Mod)” เป็นวิธีการประยุกต์แนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีเสริมแรงเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานในองค์การ

สรุป การจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่องค์การจะใช้ประโยชน์จากพลังแฝงที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การมากที่สุด การสร้างแรงจูงใจจะบังเกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจบุคลากรแต่ละคน และเข้าใจกลุ่มต่าง ๆ เพียงใด อีกทั้งผู้บริหารได้ให้ความสำคัญถึงประโยชน์ที่องค์การจะได้รับจากการจูงใจบุคลากรเพียงใด เพราะถ้าผู้บริหารสามารถเข้าถึงนัยของความสำคัญดังกล่าว จะทำให้สามารถสร้างประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้คุ้มค่ามากที่สุด

นอกจากนี้ ความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ ทั้งนัยของทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาสาระ ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่กระบวนการจูงใจ และทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับการเสริมแรง

ทฤษฎีการเสริมแรงที่เน้นสาระสำคัญ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบว่า มีปัจจัยใดบ้างเป็นสิ่งจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากรต้องการที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน ทฤษฎีในกลุ่มนี้ประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของเซอร์เบอร์ค และทฤษฎีความต้องการของปีงเจกนุกคล  
ของ แมคคลีแลนค์

ทฤษฎีการเสริมแรงในการจูงใจ เป็นทฤษฎีที่ได้นำเสนอวิธีการที่จะทำให้  
พฤติกรรมที่พึงประสงค์สามารถดำรงอยู่และเพิ่มความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้น  
ในทางกลับกันได้อธิบายให้เห็นวิธีการที่จะลดหรือคงพฤติกรรมบางอย่างให้ยุติลง เพื่อประโยชน์  
สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ และทฤษฎีที่สำคัญคือ ทฤษฎีการเสริมแรงของลูธานส์และเครตเนอร์

**ปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ**

อุทัย หิรัญโต (2531, 162-163) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่คั้น  
ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
2. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลตรงตามความถนัดตรงกับความรู้  
ความสามารถ เขาจะเกิดความพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข
3. สภาพการทำงานที่ดี ถูกหลักอนามัยสะอาด มีระเบียบวินัยมีแสงสว่างและ  
บรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. มีระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง  
การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้ายได้ปฏิบัติตามเกณฑ์อย่างมีระบบ
5. เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และการยอมรับฟังโดยปกติ  
ในทุกหน่วยงาน มักจะมีปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็น  
ให้ฟังบ้างเขาจะ ได้หายดับข้องใจและเกิดขวัญกำลังใจ
6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี  
ต้องรับรู้ในความคิดของเขา ด้วยการบำเหน็จความดี ชมเชย ยกย่อง เพื่อให้เขาเกิดขวัญกำลังใจ

ปรีชาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2535, 163) ได้กล่าวว่า ขวัญมีองค์ประกอบที่สำคัญ

- ดังต่อไปนี้
1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จในงาน
  2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงาน  
ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลงานมากกว่างานที่ตนไม่พึงพอใจ
  3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมาย หลักการ และนโยบายการดำเนินงานของ  
องค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น

4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดีข้อม เป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาขยันขันแข็งในการทำงาน

5 สภาพของการทำงาน ควรจะให้ถูกสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีเครื่องมือใช้พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน

6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางร่างกาย และจิตใจ นพพงษ์ บุญจิตราศุล (2527, 120) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะทำให้คนในหน่วยงาน มีขวัญ กำลังใจหรือไม่มีนั้นขึ้นอยู่กับ

- 1 หน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจที่ทุกคนยอมรับหรือไม่
- 2 คนงานมีความพึงพอใจ และความภาคภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ
- 3 มีความสัมพันธ์กันดีระหว่างคนที่ปฏิบัติงานอยู่หรือไม่
- 4 สิ่งตอบแทนที่จะให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานเหมาะสมหรือไม่
- 5 มีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็ว และเพียงพอทั่วถึงเพียงใด
- 6 มีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจกันดีเพียงใด
- 7 สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนงานเป็นอย่างไร

อารี เพชรสุค (2530, 41-43) กล่าวว่า การที่คนงานจะมีขวัญกำลังใจสูงมากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เขาเกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น ๆ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- 1 คุณค่าของงาน
- 2 การนิเทศงาน
- 3 สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม
- 4 ค่าจ้างหรือค่าแรงหรือเงินเดือน
- 5 โอกาสที่จะก้าวหน้า
- 6 ความปลอดภัย
- 7 องค์กรหรือบริษัทและการจัดการ
- 8 สภาพแวดล้อมทางสังคม
- 9 การติดต่อสื่อสาร
- 10 ผลตอบแทนที่คนงานพึงได้

### แนวคิดเกี่ยวกับภาระงานครู

ครูเป็นบุคคลที่เสียสละทุ่มเทในการให้การศึกษาแก่เด็กเป็นอย่างมากพร้อมทั้งจะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นอีกมากมาย โดยเฉพาะครูประจำการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่

การสอนแล้ว ครูยังต้องมีภาระหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา( 2551, 12 ) ได้กำหนดลักษณะงานตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ของครูไว้ดังนี้

### 1 ด้านการปฏิบัติการสอน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา( 2551, 12 ) ได้กำหนดลักษณะงานตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ของครูที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลัก ด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงาม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1.1 ครูผู้ช่วย มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถาน ประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



- ที่พึงประสงค์
2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ
  3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
  4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
  5. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ
  6. ทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
  7. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
  8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ครูชำนาญการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.4 ครูชำนาญการพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ

ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับประยุกต์จากแนวทางที่หลักสูตรกำหนด และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ และความแตกต่างของผู้เรียน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.5 ครูเชี่ยวชาญ มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ

ในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ และความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.6 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแสดงให้เห็นว่า มีการวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการถ่ายทอดและได้รับการยอมรับและมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ รับผิดชอบ และความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

### 2. ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา( 2551, 29 )

ได้กำหนดพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้

#### ด้านวิชาการ

- 1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6 การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9 การนิเทศการศึกษา
- 10 การแนะแนว
- 11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

- 12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

และองค์กรอื่น

14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร  
หน่วยงานสถานศึกษาประกอบและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

#### ด้านงบประมาณ

- 1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- 2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ  
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- 3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 11 การวางแผนพัสดุ
- 12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์  
หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการ  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- 13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 14 การจัดหาพัสดุ
- 15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 17 การเบิกเงินจากคลัง

- 18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 19 การนำเงินส่งคลัง
- 20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

#### ด้านการบริหารงานบุคคล

- 1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

#### ทางการศึกษา

- 5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6 การลาทุกประเภท
- 7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12 การออกจากราชการ
- 13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

#### เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

#### ทางการศึกษา

- 19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยงานนั้น

#### ด้านการบริหารทั่วไป

- 1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8 การดำเนินงานธุรการ
- 9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 11 การรับนักเรียน
- 12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัชฌาศัย
- 14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 15 การทัศนศึกษา
- 16 งานกิจการนักเรียน
- 17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

## แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

“การพัฒนาบุคลากร” เป็นการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีหลายอย่างแต่ผู้วิจัยขอเสนอ 2 อย่าง ดังนี้

### การฝึกอบรม (training)

#### ความหมายของการฝึกอบรม

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ธีระ ประวาลพฤกษ์ (2538, 4) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นผลต่อความสำเร็จขององค์กร

อุทัย หิรัญโต (2531, 108) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ การความสามารถและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทำให้ ความรู้สึกของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานปัจจุบันและทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531, 115) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะในหน้าที่และการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, 170) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่บุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การ

วิจิตร อาวะกุล (2540, 14) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคลซึ่งมุ่งให้บุคคลเปลี่ยนแปลง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, 213) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดอย่างเป็นระบบเพื่อจะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติในการทำงาน

เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวมา สรุปได้ว่า การอบรมคือ กระบวนการที่จัดขึ้นเป็นระบบในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ การฝึกอบรมหมายถึง ที่บุคคลได้เรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ และพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ในการวางแผนการอบรมนั้น ควรคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการของการฝึกอบรมด้วย จะเป็นการช่วยให้คนได้นำสิ่งที่เขาได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดผลดีทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ขั้นตอนในการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, 199-200) ได้สรุปขั้นตอนของการฝึกอบรมไว้เป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นแรก ศึกษาความต้องการ (Need Assessment) หมายความว่า หน่วยงานไหนต้องการฝึกอบรมบ้าง ใครต้องการฝึกอบรม ต้องการฝึกอบรมเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร ระยะเวลา
2. ขั้นที่สอง กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Training Objectives) เพราะวัตถุประสงค์ จะช่วยให้เห็นกิจกรรมต่างๆที่ทำให้สนองวัตถุประสงค์นั้นๆ
3. ขั้นที่สาม กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร(Program Content) ควรจะแบ่งช่วงเนื้อหาในการฝึกอบรมเป็นกี่ระยะ
4. ขั้นที่สี่ กำหนดวิธีการฝึกอบรมด้วยครั้นถึงการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การจัดเวลา อุปกรณ์ สถานที่ บรรยากาศ คุณสมบัติของวิทยากร และการจัดสรรงบประมาณ
5. ขั้นที่ห้า การดำเนินการฝึกอบรม (Actual Program)
6. ขั้นที่หก การประเมินผล (Evaluation) เป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงครั้งต่อไป
7. ขั้นที่เจ็ด การติดตามผล (Follow-up) มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อว่าการอบรมได้ผลเพียงใดคุ้มกับค่าใช้จ่ายหรือไม่

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, 221) ได้แบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่



1. การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องการฝึกอบรมและ  
การพิจารณากำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการ

2. กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม
3. กำหนดเนื้อหา และเรื่องที่จะทำการฝึกอบรม
4. กำหนดวิธีและสื่อที่จะใช้ในการฝึกอบรม
5. ดำเนินการฝึกอบรม

กรมสามัญศึกษา (2541, 917) ได้แบ่งขั้นตอนการอบรมเป็น 7 ขั้นตอนดังนี้

1. พิจารณาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
3. สร้างหลักสูตร
4. กำหนดวิธีการฝึกอบรม
5. กำหนดแนวทางการประเมินผล
6. ดำเนินการฝึกอบรม
7. ประเมินผลและติดตามผล

จากที่กล่าวมาเบื้องต้นของนักการศึกษาสามารถสรุปขั้นตอนในการฝึกอบรม  
เป็น 7 ขั้นตอนคือ ขั้นแรก ศึกษาความต้องการ ขั้นที่สอง กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม  
ขั้นที่สาม สร้างหลักสูตร ขั้นที่สี่ กำหนดวิธีการฝึกอบรม ขั้นที่ห้า กำหนดแนวทางการ  
ประเมินผล ขั้นที่หก ดำเนินการฝึกอบรม ขั้นที่เจ็ด ประเมินผลและติดตามผล

ประเภทของการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2532, 1) ได้กำหนดประเภท  
ของการฝึกอบรม โดยยึดหลักต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1 แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท  
คือ

#### 1.1 การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training)

เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถ  
ในการปฏิบัติงาน ที่จะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้น  
เรื่องที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกด้าน ซึ่งมักจะรวมถึงการสร้างทักษะในการ  
ปฏิบัติงานไว้ด้วย

#### 1.2 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training)

เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือเพื่อเป็นการ เตรียมบุคลากร ให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือ เปลี่ยนสายงาน

## 2 แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก

2.1 การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the Job Training หรือ Desk Training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจำกัด เฉพาะงานที่จะต้องทำจริงเท่านั้น โดยให้ผู้เข้าอบรมทำงานนั้น ๆ ตามปกติแล้วมีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับ อาจเป็นหัวหน้างาน หรือครูฝึกก็ได้ ซึ่งจะทำหน้าที่อธิบาย หรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับจากการฝึกปฏิบัติ ของตนเองเป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้ มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือ การปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เขียนระบุถึงขั้นตอน และรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้นๆ ไว้แล้ว

2.2 การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the Job Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานปกติ ในที่ทำการ (On the Job Training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือ ความเสียหาย ที่อาจเกิดขึ้น หากใช้การอบรมระหว่าง การปฏิบัติงาน ทันทุกกรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหาย หรือเสี่ยงอันตราย การฝึกอบรมแบบนี้มักจะมีลักษณะที่เรียกว่าการฝึกอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) คือ จะเน้นถึงการจัด ให้ผู้เข้าอบรม ได้ทีละมาก ๆ ตั้งแต่ 10 - 100 คน จึงมักจะใช้สถานที่ในห้องประชุมเป็นหลัก การฝึกอบรมมักใช้เทคนิค การบรรยาย การอภิปราย เป็นหลัก และอาจมีการ ใช้โสตทัศนูปกรณ์ การสาธิต เทคนิคแบบกลุ่ม ฯลฯ

2.3 การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้ง การฝึกอบรมขณะทำงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ ทำงานประกอบกัน

## 3 แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมเป็นรายคน เป็นการฝึกอบรมเฉพาะราย ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็น อบรมปฐมนิเทศเป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดให้ฝึกอบรมด้วยตัวเองทาง ไปรษณีย์ หรืออาจใช้เทคนิค ทางการบริหาร อื่นๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากร ซึ่งมี ลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกัน ทีละจำนวนมากๆ หรือที่เรียกว่า Class Room Training นั่นเอง

4 แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งองค์กร แล้วพบว่ามีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเนื้อหาหลายด้านด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมจะเป็นบุคลากร ซึ่งดำรงตำแหน่ง และระดับต่างกัน จึงอาจมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้าน และแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่างๆ ตามลักษณะ ของหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

5 แบ่งตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มบุคลากรผู้เข้าอบรม ในโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยง ไปถึงลักษณะ ของเนื้อหาหลักสูตรที่จัดอบรมด้วย ได้แก่

5.1 การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวนอน ในโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้ความรู้ทั่วๆ ไป ในลักษณะ ที่ต้องการสร้างกรอบแนวความคิด และแนวปฏิบัติอย่างกว้างๆ ซึ่งบุคลากรในระดับดังกล่าวควรจะทราบหรือสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การฝึกอบรมปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และการพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร เป็นต้น

5.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวตั้งขององค์กร เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หรือสร้างความสามารถ เฉพาะสำหรับบุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง หรือสาขางาน โดยใช้หลักสูตรซึ่งกำหนดขึ้น โดยเฉพาะตามความจำเป็น ในการฝึกอบรม ของตำแหน่งนั้นๆ และมักจะเน้นถึงแนวการปฏิบัติงานในรายละเอียด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ในการทำงาน ได้มากกว่าการฝึกอบรม แนวนอน เช่น การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บุคคล การฝึกอบรมเลขานุการผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมบุคลากร เฉพาะ ในแต่ละหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรมบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ก็อาจจัดเป็นการฝึกอบรมประเภทนี้ได้ เพราะผู้จัดฝึกอบรม สามารถกำหนดหลักสูตร ที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม เฉพาะ สำหรับบุคลากรในหน่วยงานนั้น ได้เช่นเดียวกัน

6 แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจแยกการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

6.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาคิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้ หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม (เรียกว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรม) จึงได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่า เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจกรายงานการประชุม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจกรายงานการประชุมขึ้น

6.2 การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต  
ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทนี้ มักเกิดขึ้น เมื่อมีแผน หรือมีความคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล หรือวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และบุคลากรที่มีอยู่เดิม ในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานใหม่นั้นได้ จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผน จะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากร ที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน

6.3 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว  
หมายถึง เมื่อมิได้มีปัญหา หรือมีแผนในการ เปลี่ยนแปลง ในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่จะพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กร โดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่าการอยู่นิ่งเฉยไม่พัฒนานี้คือการถอยหลัง ไปเรื่อยๆ เพราะผู้อื่นก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมด จึงจำเป็นต้องมี การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร

#### ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2544, 145-162) การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ  
องค์กร เพราะการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คุณค่าของการฝึกอบรมสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1 ช่วยให้ความรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลง เนื่องจากวิทยากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดีในเรื่องที่ให้การฝึกอบรม

2 ช่วยให้เกิดผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติ การที่บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3 ช่วยให้ผู้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานก็เห็นคุณค่าของบุคลากร จึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4 ตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี  
การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบไปยังผลผลิตทางการศึกษา ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนว่างงาน เนื่องจากสิ่งที่ศึกษาไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และในขณะที่เดียวกันหน่วยงาน

บางแห่งก็ไม่สามารถหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ บางหน่วยงานจึงรับสมัครบุคลากร โดยกำหนดคุณสมบัติไว้กว้าง ๆ เมื่อได้บุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับที่กำหนดแล้ว ก่อนที่จะปฏิบัติงานจริงจะต้องผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติ

5 ช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน กระบวนการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ทำ ช่วยให้เกิดความรักสามัคคีในหน่วยงาน ช่วยลดความเครียดในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความต้องการขององค์กรและตัวบุคลากร โดยมีการวางแผนการอบรมและการประเมินผลการอบรม

#### การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อถือได้ว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา กล่าวถึงการศึกษาคือ ดังนี้

กิติมา ปรีดีคิลก (2532, 122) กล่าวว่า การลาศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคคลวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถจะล้าสมัยไม่ทันโลกหรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคคลไปศึกษาคือหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง

พนัส หันนาคินทร์ (2542, 145) กล่าวว่า การศึกษาคือ หมายถึง บุคลากรลาหยุดงานเพื่อศึกษาคือทั้งในประเทศและต่างประเทศหลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว การศึกษาคือหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่งเพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาคือไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษา ผู้ที่ไปศึกษาคือมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้วและมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ใหม่ผสมผสานกับการสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

ภิญโญ สาร (2526, 257) กล่าวว่า วิธีการศึกษาคือระหว่างปฏิบัติราชการมีวิธีการปฏิบัติ 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีให้ไปศึกษาคือในสถานศึกษานอกเวลาราชการ เพื่อใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับรู้การศึกษา (Outside Courses) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในคอนบ่าหรือคอนค้ำ เช่น ให้ไปเรียนพิมพ์คืดเพิ่มเติมหรือเรียนวิชาครูเพิ่มเติม โดยการคืดคือเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษาหรือส่งไปเรียนเฉพาะทาง

2. วิธีการไปศึกษาใหม่หรือการศึกษาเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ขั้นหรือให้ไปรับความรู้ใหม่ การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในหรือต่างประเทศ

การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2528 ซึ่งแยกได้ ดังนี้

1 การศึกษาต่อภาคปกติจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1 สาขาที่จะให้ไปศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสาขาวิชาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

1.2 จำนวนข้าราชการที่ไปศึกษาต่อแต่ละประเภทให้เป็นไปตามจำนวนที่กรมเจ้าสังกัดได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 การลาศึกษาต่อภาคปกติจะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2528

2 การศึกษาต่อภาคนอกเวลาจะต้องเป็นไปตามหลักการ ดังนี้

2.1 สาขาที่จะให้ศึกษาต่อนั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และเป็นสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

2.2 การลาจะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

3 การลาศึกษาต่อภาคดูเรียน จะต้องปฏิบัติตามหลักการ คือ ในสาขาที่จะไปศึกษานั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่าการส่งบุคลากรลาไปศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ

### แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล ในภาษาไทยอาจใช้คำแตกต่างกันบ้าง เช่น หน่วยงานราชการมักจะใช้คำว่า กองการเจ้าหน้าที่ หรือ แผนกการเจ้าหน้าที่ ส่วนในทางทหารจะใช้คำว่า กำลังพล แต่การใช้ชื่อต่างกันก็ไม่ทำให้ความหมายผิดไป แม้แต่ในภาษาอังกฤษก็ใช้คำว่า Personnel

Administration หรือ Personnel Management บ้าง ซึ่งหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนับตั้งแต่สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

เสนาะ ดิเชอร์ ได้กล่าวเอาไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขัน และได้รับผลมากที่สุด (เสนาะ ดิเชอร์, 2514, 3)

กล่าวโดยทั่วไป การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน งบประมาณ การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human Resources) ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

#### จุดมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง เสมือนเป็นแม่กัญแจคอxygenเปิดหรือปิดเพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม โรงเรียนจะดีได้อย่างไรนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอาคารสถานที่ หลักสูตร แบบเรียน ตลอดจนอุปกรณ์การสอน ตรงกันข้าม โรงเรียนจะดีได้ขึ้นอยู่กับบุคลากรของโรงเรียนเอง คือผู้บริหารการศึกษา กับผู้สอนหรือครู

ในการบริหารงานโรงเรียนนั้น ผู้บริหารต้องมีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุหรืออุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) นอกเหนือจากองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้ว ความสำคัญของจุดมุ่งหมายในการบริหารบุคลากรก็คือ การทำให้บุคลากรมีความพร้อม เต็มใจสามารถจะอุทิศเวลาของตนเพื่อส่วนรวม โดยไม่คิดระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดเอาไว้ นั่นคือ ผู้บริหารนอกจากจะต้องบริหารโรงเรียนโดยองค์ประกอบ 4 อย่างแล้ว กลับจะต้องมีการบริหารถึง 8 ประการด้วยกัน คือ (กรมวิชาการ, 2547, 23)

1. เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทุกฝ่าย
2. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับการแนะแนว ได้รับการบริการที่คิดตลอดจนได้มีโอกาสติดต่อกับผู้ปกครองของนักเรียน
3. ต้องมีการเตรียมพร้อมที่เกี่ยวกับอุปกรณ์การเรียน การสอน
4. ทำให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนในบริเวณนั้น ๆ
5. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และแผนภูมิของโรงเรียนให้เป็นแบบแผน
6. จัดการเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ บริเวณ และพัสดุครุภัณฑ์

7. บริการงานทางด้านธุรการ เอกสารต่าง ๆ การเงิน

8. มีการประเมินผล โดยทำเป็นระยะ ๆ และต่อเนื่องกันไป

นอกเหนือจากที่กล่าวเอาไว้แล้ว ยังมีนักการศึกษาบางท่านได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลเอาไว้อีก เช่น แคสเท็ทเตอร์ (Casterter, 1995,15) ได้ให้คำอธิบายเอาไว้ว่า

ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จะดำเนินโดยยึดจุดมุ่งหมายและหน้าที่ต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง โดยที่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่รวมเอาจุดมุ่งหมายไว้มาก แคสเท็ทเตอร์ได้กำหนดจุดมุ่งหมายเอาไว้ 3 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. เพื่อให้จุดประสงค์ของระบบได้บรรลุผล
2. เพื่อช่วยให้สมาชิกได้รับความสำเร็จในตำแหน่งและการปฏิบัติงานที่เป็น

มาตรฐาน

3. เพื่อพัฒนาการอาชีพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จากจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ประการนี้ แคสเท็ทเตอร์ ได้อธิบายออกเป็นจุดประสงค์ย่อย ๆ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติตาม โดยมุ่งให้ปรากฏผลออกมา 11 ประการ คือ

1. วางแผนกำลังคน ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว
2. กำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่จะแนะแนวการพัฒนาและเครื่องมือของแผนหลักของบุคลากร ซึ่งจะสนองความต้องการของมนุษย์
3. สรรหาบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอและมีคุณภาพดีที่จะสามารถนำบริการการศึกษาที่เหมาะสม และมีประสิทธิผลมอบให้แก่ผู้ศึกษา
4. คัดเลือกบุคลากรตามความต้องการกำลังคน
5. ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการพัฒนาบุคลากร
6. วางแผนการให้การศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการอาชีพของบุคลากรให้ถึงขีด

สูงสุด

7. จัดทำระบบการให้รางวัล เพื่อจะได้ช่วยรักษาจุดมุ่งหมายขององค์การที่บุคลากรมีหน้าที่อยู่

8. จัดทำแผนการจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน เพื่อช่วยเหลือบุคลากรและลดความสับสนในระบบงาน

9. จัดทำระบบข่าวสาร เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมและถูกต้อง



10. มีกระบวนการให้นักลากร ได้เข้าร่วมมือในเรื่องที่ตนสนใจจัดให้มีการสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มรูปนัย (Formal Group) และกลุ่มอรูปนัย (Informal Group) เพื่อผลในการประสานงานกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

11. รวบรวมและเชื่อมโยงหน้าที่หลักของบุคลากร กับหน้าที่รอง ๆ ลงไปในเรื่องของโปรแกรมการศึกษา การส่งกำลังบำรุงและการวางแผนงาน เพื่อให้เข้ากับความต้องการต่าง ๆ ของปัจเจกบุคคลและความคาดหวังขององค์กร

กิจกรรมทั้งหมดเหล่านี้อาจรวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นจุดมุ่งหมายเดียวกันได้นั้นคือ ความพยายามที่จะทำอะไรก็ตามที่จำเป็น ที่จะทำให้อุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรมีทักษะ (Skill) มีความสามารถ (Competency) มีความตั้งใจ (Will) และมีเงื่อนไขการทำงาน (Working Condition) เพื่อความคงอยู่ขององค์กร จุดมุ่งหมายของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนจะต้องทำอะไรก็ตามจำเป็นที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถตามทีมงานจึงบุคลากรในโรงเรียนต้องการ (เมธี ปิณฑานนท์, 2523, 14-15)

ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน นอกจากผู้บริหารเองจะต้องใช้หลักปรัชญาและจุดมุ่งหมายแล้ว ผู้บริหารเองจะต้องมีมโนทัศน์ (Concept) ในของหลักของการบริหารงานบุคคลอีกด้วย เพื่อเป็นหนทางในการสร้างหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียน

เมธี ปิณฑานนท์(2523, 14-15) ได้ให้ความเห็นในเรื่องหลักการบริหารงานบุคคลเอาไว้ว่า

1. การศึกษาเป็นความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโรงเรียน การมีชื่อเสียงมีความนิยม และมีความร่วมมืออันดีของบุคลากรในโรงเรียนต้องได้รับการบำรุงรักษาการศึกษาที่มีผลสูงจึงจะเกิดขึ้นได้ ทั้งสองสิ่งนี้เป็นผลิตผลจากบุคลากร ซึ่งทำงานด้วยประสิทธิภาพที่ตนพอใจและที่ตนประสงค์

2. จุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของโรงเรียนมาจากประชาชน ซึ่งมีส่วนสร้างหรือที่เสียหายโดยมีความต้องการให้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบในโรงเรียน ดังนั้น นโยบายด้านบุคลากรต้องประกอบด้วยนโยบายอื่น ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. ประชาชนในชุมชนกับบุคลากรของโรงเรียน มีความสนใจอย่างเดียวกัน คือทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งของการศึกษาที่ดีที่สุด และให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแนวทางต่าง ๆ

4. ประสิทธิภาพสูงสุดของแนวทางต่าง ๆ ที่จะยังผลให้เกิดความก้าวหน้าในงานที่รับการมอบหมายจากประชาชนนี้ จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของการศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกอย่าง

ดีที่สุด และการประสานความสัมพันธ์ของงานในส่วนอื่น ๆ เช่น บุคลากร อาคารและวัสดุ ครุภัณฑ์ งานการบริหารบุคคลต้องทำให้เกิดความแน่ใจหรือมั่นใจว่า การคัดเลือกบุคลากรจะต้อง มีผล การกำหนดตัวบุคคล การมอบหมายงาน หรือการจัดหาบุคลากรต้องให้ถูกต้องเสมอ

5. บุคลากรของโรงเรียนไม่ใช่วัตถุที่จะซื้อขายกันได้ ดังนั้น การพิจารณาใด ๆ เกี่ยวกับบุคลากร ย่อมเป็นปัญหาทางการบริหารงานงานบุคคลที่จะแสดงนัยของผลงานของ บุคลากร

6. บุคลากรที่มีชีวิตส่วนตัว (Private Life) และมีสิทธิในเรื่องส่วนตัวของเขา การเข้าไปก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็ความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตามสามารถก่อให้เกิด ความโกรธและให้ผลร้ายมากกว่าผลดี ดังนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจักต้องระมัดระวังในการที่จะเข้าไป ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรหรือลูกจ้าง แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ดีเหมือนจะเกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการทำงานของเขาก็ตาม เพราะไม่ใช่สิ่งดีและก็เป็นไปไม่ได้ ที่จะช่วยบุคลากร หรือลูกจ้างผู้ซึ่งไม่ตั้งใจหรือไม่อยากจะทำทุกสิ่ง หรือไม่อยากได้รับความช่วยเหลือ

7. ตัวประกอบต่าง ๆ ของมนุษย์ (Human Factors) เป็นสิ่งแปรผันได้ และความ แปรผันเหล่านี้เป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์ และก็เป็เหตุให้เกิดปัญหาซับซ้อนในการบริหารงานบุคคลที่ จะต้องมีการจัดระบบการเลื่อนความคิดความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียน

8. ตัวประกอบหนึ่งที่สำคัญที่สุดของบุคลากร ก็คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อ งานของเขา เพื่อนร่วมงานหรือคนที่เกี่ยวข้องในงานของเขา รวมทั้งระบบโรงเรียนที่เขาเป็นลูกจ้าง อยู่ ตัวประกอบเหล่านี้จะมีผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวประกอบอื่น ๆ เพราะบุคลากรทุกคนต้องการให้ งานของตนมีคุณค่า หรือต้องการงานที่มีคุณค่าทำเพื่อจักได้มีความภาคภูมิใจ เมื่อเขาได้ทำงานอย่าง ดีที่สุดแล้ว

9. การได้รับความยกย่องนับถือในความสามารถและปัญญาของบุคลากรเป็นความ จำเป็นเบื้องต้น ซึ่งผู้บริหารจักต้องแสดงออกให้บุคลากร มีความมั่นใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จาก ข่าวสาร การติดต่อและพบปะได้อย่างสะดวก และการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร อื่น ๆ อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและเกิดความเชื่อมั่นดังกล่าวได้

10. ปัญหาบุคลากรจะต้องแก้ตามสถานการณ์ หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ต้องศึกษาสาเหตุของปัญหาจากสภาพแวดล้อม ซึ่งบางปัญหาผู้บริหารอาจหลีกเลี่ยงหรือไม่ต้อง แก้ไขก็ได้

11. ผู้ที่อยู่ในองค์กรหรือในโรงเรียน ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม ย่อมก่อให้เกิดความขุ่นเคืองอันเป็นผลก่อประสิทธิภาพของ

การปฏิบัติงานบุคลากร การให้ความสำคัญในในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเงินรางวัล จำนวนชั่วโมง สอน และอื่น ๆ ส่วนเป็นผลต่อสถานภาพของการปฏิบัติงานขององค์การหรือของโรงเรียนโดย ส่วนร่วม

12. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารเป็นสิ่งที่ ต้องสร้างขึ้นและให้มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (เมธี ปัทมธนานนท์, 2523, 16-18)

### ระบบบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป ไม่ว่าในประเทศใดก็ตาม โดยเฉพาะเกี่ยวกับการ บริหารงานของรัฐแล้ว การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งเป็นปัญหาสำคัญเรื่องหนึ่ง ระบบในการบริหารงานบุคคลที่ใช้กันอยู่ปัจจุบัน สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ระบบ คือ ระบบ อุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณวุฒิหรือคุณธรรม (Merit System) ระบบทั้งสอง ระบบนี้มีความแตกต่างกันอยู่มาก(กรมวิชาการ, 2547, 24)

#### 1 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ระบบการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นมาจากระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ซึ่งไม่มีระบบหรือหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จะรับใครเข้าทำงานหรือจะแต่งตั้งใครให้ทำหน้าที่อะไรที่ ไหน อย่างไรก็ได้ โดยถือเอาความใกล้ชิดหรือพรรคพวกเป็นหลักจึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ระบบพรรคพวก” จนกระทั่งในระยะต่อมา ได้มีการใช้ตำแหน่งในทางราชการ เป็นผลตอบแทน ทางการเมืองไปก็มี เช่น ในสหรัฐอเมริกาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ก็จะปลดข้าราชการ เดิมออกไป แล้วบรรจุผู้ที่สนับสนุนนักการเมืองที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่แทน จึงเกิดระบบ การกวาดคนเก่าที่มีใช้พรรคพวกออกไป แล้วรับคนใหม่ที่เป็นพรรคพวกเข้ามาแทน ระบบนี้จึงมี ชื่อใหม่ว่า Spoils System อันเป็นผลทำให้การบริหารราชการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรทั้งนี้ ก็เพราะว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการคำนึงถึงความเป็นพรรคพวกเป็นสำคัญไม่ได้คำนึงถึง ความสามารถของบุคคล ทำให้ส่วนราชการต่างๆ จึงเต็มไปด้วยข้าราชการที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ

#### 2 ระบบคุณวุฒิ หรือ คุณธรรม (Merit System)

หมายถึง วิธีการบรรจุบุคคลในตำแหน่งงานของรัฐโดยวิธีการสอบแข่งขัน ในระหว่างบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามความต้องการของรัฐ โดยไม่ได้คำนึงถึงเรื่องการเมือง หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมี 4 ประการคือ

2.1 หลักความสามารถ (The Rule of Competence) หมายถึง การบรรจุบุคคล เข้ารับราชการ หรือ การแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใดๆจะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถของ บุคคลเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ

ตำแหน่ง และจะต้องมีการกำหนดไว้ชัดเจนว่า ตำแหน่งใดจะต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างไร ต้องมีการประกาศชักชวนให้บุคคลที่มีความสามารถ มาสมัครสอบให้มากที่สุด และจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมมาทำการคัดเลือกบุคคล เช่น การจัดให้มีการสอบแข่งขันรวม

2.2 หลักความเสมอภาค ( Equality of Opportunity ) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มิคุณสมบัติและมีพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ มีสิทธิจะสมัครเข้าสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้าเป็นข้าราชการได้ทุกคน โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูล ศาสนา นอกจากนี้ข้าราชการทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง การบำเหน็จความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

2.3 หลักความมั่นคง ( Security on Tenure ) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่เข้ามาเป็นข้าราชการว่า จะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถจะยึดราชการเป็นอาชีพได้ ครบเท่าที่ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการมีความประพฤติดี และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้มีเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพ และให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร นอกจากนี้ก็ยังเป็นการประกันมิให้ข้าราชการถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผล

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง ( Political Neutrality ) หมายถึง การให้ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางในทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถ และเต็มภาคภูมิโดยไม่คำนึงถึงว่า จะเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มาจากพรรคการเมืองที่ตนเห็นชอบด้วยหรือไม่ก็ตาม (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2523, 9-11)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

บุญมาศ แสงเงิน (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน และมีเงินเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุราชการต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้านของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ด้านขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .478

นำศักดิ์ หอมชื่น (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และ เกณฑ์ที่นำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบเปรียบเทียบสภาพและเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งศึกษาปัญหา และ แนวทางการแก้ไขปัญหาค่าพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของครู และ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของครู และ ผู้บริหารในภาพรวม สภาพที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน และสภาพที่มีการดำเนินการน้อยที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบโดยคำนึงถึงระบบอาวุโส เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของครู และ ผู้บริหาร ในภาพรวม พบว่าด้านผลงาน เกณฑ์ที่นำมาใช้มากที่สุด คือ นำปริมาณผลงานของผู้ถูกประเมินมาใช้เปรียบเทียบกับเป้าหมายของงาน และเกณฑ์ที่นำมาใช้น้อยที่สุดคือ นำเรื่องการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้

ทรัพยากรในการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนในด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานเกณฑ์ที่นำมาใช้มากที่สุดคือ นำคุณลักษณะด้านการปฏิบัติคนให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมาใช้พิจารณาความดีความชอบ เกณฑ์ที่นำมาใช้น้อยที่สุดคือ คุณลักษณะด้านการมีศิลปะในการปฏิบัติงานมาใช้พิจารณาความดีความชอบ เมื่อเปรียบเทียบสภาพการพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของครู กับ ผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ มีการพิจารณาความดีความชอบที่กระทำกันอย่างเปิดเผย หลังจากการประเมินการพิจารณาความดีความชอบมีการเปิดเผยข้อมูลให้ครูได้ทราบ และ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นคะแนนที่ชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของครู กับ ผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกเกณฑ์ ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบที่พบมากที่สุดในแต่ละด้านและ แนวทางในการ แก้ปัญหามีดังนี้ ปัญหาด้านสภาพในการพิจารณาความดีความชอบ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบให้มากที่สุด ส่วนปัญหาด้านเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ คือ ครูขาดการเก็บผลงานที่เป็นหลักฐาน มีแนวทางแก้ไขคือ ครูจัดเก็บผลงานให้เป็นระบบ เป็นรูปธรรมสามารถตรวจสอบได้

บุญถนอม แสงหิรัญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมาใน 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิทางการศึกษาและศาสนาที่นับถือสรุป

ได้ดังนี้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล นครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 12 ข้อ ได้แก่เรื่องการบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปตาม แผนที่วางไว้ มีโอกาสได้ร่วมหรือเสนอแนะในการกำหนดคน โขบายและกฎเกณฑ์ต่างๆของโรงเรียน เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุด เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ไว้ใจได้ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ มีอุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอกับจำนวน นักเรียน ห้องต่างๆ และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมีแสงสว่างเพียงพอกับการปฏิบัติงาน จะไม่ไป ทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส งานที่ปฏิบัตินั้นมีความสำคัญมากจึงมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มี แรงจูงใจที่ทำให้ยึดมั่นในอาชีพครู ในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกตลอดไปและสามารถปฏิบัติงานใน โรงเรียนนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่เรื่องได้รับการสนับสนุนและ ส่งเสริมให้โอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น ความคิดหรือข้อเสนอแนะ มักจะได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติ และมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการ ตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่นับถือศาสนาคาทอลิกและศาสนาอื่นๆ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่เรื่องโรงเรียนมีนโยบาย และแผนงานในการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน จะไม่ไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส สามารถ ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ และสวัสดิการที่ได้รับเท่าเทียมกับครูสังกัดอื่น

สุวณี ตีระณะ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะ ความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู

ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน และด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

จากการศึกษาผลงานวิจัยภายในประเทศ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ วุฒิกการศึกษา การบริหารงานทั้ง 6 งานของครูผู้สอนโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่การบริหารงานของผู้บริหาร ตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน และโรงเรียนขนาดเล็ก

#### งานวิจัยต่างประเทศ

เว็บเบอร์ค (WebberL. 2001 : 1-3) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสำคัญและโครงสร้างแรกเริ่มที่แสดงออกของผู้บริหารจากขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐหลุยเซียน่าโดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐหลุยเซียน่า ผลการวิจัยพบสิ่งที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้คือ

1. การรับรู้แบบผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. แบบผู้นำที่มีการริเริ่มสูงแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่ส่ง ส่วนแบบผู้นำที่มีการริเริ่มต่ำแสดงให้เห็นถึงระดับขวัญกำลังใจของครูที่ต่ำ
3. ตัวแปรเกี่ยวกับเพศประสบการณ์ในการสอน และเชื้อชาติของครูไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับขวัญกำลังใจของครู

โยชิยามา และคณะ (Yoshiyama and others. 2002 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยการรับรู้สภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้นำ ที่อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจที่



บังคับบัญชามิให้องค์การ โดยมีจุดประสงค์เพื่ออธิบายอิทธิพลของวิธีการที่ผู้บังคับบัญชามอบความไว้วางใจให้องค์การ ต่อการรับรู้พฤติกรรมผู้นำและความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันในทุก ๆ กลุ่ม ส่วนการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบอิสระ และแบบขอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เพื่อตัดสินใจจัดการของผู้บริหารมีผลทางบวกมากกว่าการรับรู้ภาวะผู้นำแบบถือผลประโยชน์เป็นสำคัญ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบอิสระและแบบขอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ยังแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่สูงมากกว่าภาวะผู้นำแบบถือผลประโยชน์เป็นสำคัญ

ฟูลเลน (Chell, 2001 : 6 ; citing Fullan, 1991, The New Meaning of Educational Change, p. 156) พบว่า โรงเรียนซึ่งปฏิบัติงานโดยผู้บริหารที่แสดงออกให้ครูรับรู้ถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่าน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ที่ได้เปรียบมากกว่าโรงเรียนซึ่งปฏิบัติงานโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่อ่อนแอกว่า

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างประเทศ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรเรื่องประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผู้ที่มีอายุราชการมาก โดยส่วนรวมจะมีขวัญสูงกว่าผู้อายุและประสบการณ์น้อย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ขึ้นกับสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วม ผู้บริหาร สิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษา  
สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยนำเสนอตามลำดับ  
ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในเขต อำเภอสตึก สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 67 โรงเรียน ครูผู้สอน  
จำนวน 831 คน

##### 2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 171 คน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรือ  
งานอื่นๆ จำนวน 63 คน รวมทั้งสิ้น 234 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้  
ตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 40)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ  
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ  
สำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ภูมิศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภูมิศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

### วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภูมิศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำราของ ประยูร อษานาม (2538, 105-106) ; พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2540, 85-86) และบุญชม ศรีสะอาด (2545, 38-40)

3 สร้างแบบสอบถาม และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.1 นายทำนอง วรณโคตร วุฒิ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าม่วง ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.2 นายอัครชัย ก้อนคำใหญ่ วุฒิ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.3 นางจรรยา กิรดิณิตยา วุฒิ ค.ศ.ม (การวิจัยการศึกษา) ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ อำเภอสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

4.4 นายสมชาย ไกรศุทธิกานต์ วุฒิ ศษ.ม. (การวัดผลและการประเมินผล การศึกษา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบ้านหนองแขม ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6 นำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.97

7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ไปหาคุณภาพหลังจากนั้นนำมาปรับปรุง และพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการมีขั้นตอน ดังนี้

1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง

2 ขอนหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อชี้แจง รายละเอียดของการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามจากครูผู้สอนและครูผู้สอนและทำธุรการ หรืออื่นๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3 นำแบบสอบถามฝ่ายวิชาการของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเขต อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 234 ฉบับ เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล และนัดหมายขอรับคืนจากฝ่ายวิชาการแต่ละสถานศึกษาหลังแจก แบบสอบถาม 1 สัปดาห์

4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามแต่ละสถานศึกษา และตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ ได้แบบสอบถามคืนครบ 234 ฉบับ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด มาตรวจความสมบูรณ์ในการตอบ และ  
จำแนกตามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกต่อการกรอกข้อมูลในการวิเคราะห์

2 ให้คะแนนแบบสอบถามเฉพาะในตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครู กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 4 มีเกณฑ์ในการให้คะแนน คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, 100)

ค่าคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม  
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรณีศึกษา  
สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )  
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายคำ และ โดยภาพรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปล  
ความหมาย โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, 100)

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับปฏิบัติ
4.51-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มาก
2.51-3.50	หมายถึง	ปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	น้อย
1.00-1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นรายคำและ โดยภาพรวม แบ่งเป็น

1) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นข้าราชการครู ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูผู้สอนและทำธุรการหรืองานอื่นๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่า  $t$ -test (Independent Samples)

4 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ โดยเรียงจากความถี่มากไปหาน้อย และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางคำร้อยละ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

2 สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1.1 ร้อยละ (Percentage)

2.1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

2.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.2.1 โดยวิเคราะห์  $t$ -test

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษา  
สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4  
ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจการแปลความหมายของข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผล  
การวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่า(สถิติอ้างอิง) t - test
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
: กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงาน  
ธุรการ หรืองานอื่น ๆ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ  
ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยการหาค่า ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
Deviation) (S.D.) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยและจัดอันดับระดับขวัญกำลังใจเป็นรายชื่อและ  
รายด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ  $t - test$

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 234 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้สอน	171	73.08
ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ	63	26.92

จากตาราง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า เป็นครูผู้สอนจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92



ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ		โดยรวม		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการปฏิบัติการสอน	3.57	.845	3.76	.827	3.66	.836	มาก	1
2. ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	3.53	.99	3.64	.841	3.59	.875	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาตนเองของครู	3.03	1.003	3.16	.927	3.10	.965	ปานกลาง	3
รวม	3.38	.946	3.52	.865	3.45	.892	ปานกลาง	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 3.66$ ) คือ ด้านการปฏิบัติการสอน รองลงมา ( $\bar{x} = 3.59$ ) คือ ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย อันดับสุดท้าย ( $\bar{x} = 3.10$ ) คือ ด้านการพัฒนาตนเองของครู

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการปฏิบัติการสอนจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปฏิบัติการสอน	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ		โดยรวม		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ปฏิบัติการสอนตรงกับกลุ่มสาระที่มีความถนัด	3.76	.872	3.75	.897	3.76	.885	มาก	8
2. มีความสุขในการปฏิบัติการสอน	3.97	.770	4.17	.814	4.07	.792	มาก	4
3. จำนวนคาบที่สอนมีความเหมาะสม	3.64	.879	3.86	.820	3.75	.850	มาก	8
4. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเพียงพอ	3.06	.859	3.27	.865	3.17	.862	ปานกลาง	23
5. ได้รับการนิเทศช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	2.96	.929	3.16	.937	3.06	.933	ปานกลาง	24
6. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.25	.963	3.78	.706	3.52	.835	มาก	16
7. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม	3.45	.820	3.71	.705	3.58	.763	มาก	14
8. ได้รับคำชมเชยจากฝ่ายบริหารอยู่เสมอ	2.91	1.011	3.11	.986	3.01	.999	ปานกลาง	25
9. รักและศรัทธาในอาชีพครู	4.40	.778	4.52	.618	4.46	.698	มาก	1
10. มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอน	4.33	.819	4.38	.728	4.36	.774	มาก	2
11. ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	4.21	.799	4.48	.692	4.35	.746	มาก	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติการสอน	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ		โดยรวม		ความ หมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
12. ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากเพื่อนร่วมงาน	3.74	.771	4.00	.842	3.87	.807	มาก	6
13. จัดบรรยากาศในห้องเรียนอย่าง เหมาะสม	3.81	.730	4.00	.696	3.91	.713	มาก	5
14. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม ห้องเรียนคุณภาพ	3.64	.932	3.79	1.019	3.72	.976	มาก	11
15. มีการให้ความรู้เกี่ยวกับ ห้องเรียนคุณภาพ	3.43	.976	3.46	.981	3.45	.976	ปาน กลาง	20
16. ส่งเสริม นโยบายผู้นำและครู แห่งการเปลี่ยนแปลง	3.44	.854	3.63	.867	3.54	.861	มาก	15
17. ส่งเสริม ให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตร	3.46	.971	3.51	1.030	3.49	1.001	ปาน กลาง	17
18. ยกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ อย่างเหมาะสม	3.52	.746	3.68	.820	3.60	.783	มาก	13
19. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	.768	3.52	.840	3.49	.804	ปาน กลาง	17
20. มีการส่งเสริม สนับสนุนการ จัดทำสื่อหรือนวัตกรรมเพื่อ การเรียนการสอน	3.37	.789	3.54	.714	3.46	.752	ปาน กลาง	19
21. สื่อหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเป็น ที่ยอมรับของผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน	3.32	.763	3.52	.669	3.42	.716	ปาน กลาง	21

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติการสอน	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ		โดยรวม		ความ หมาย	ค่า ค้ำ ที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
22. มีการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน	3.32	.967	3.35	.845	3.34	.906	ปาน กลาง	22
23. จัดทำงานธุรการในห้องเรียน ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	3.63	.789	4.05	.831	3.84	.810	มาก	7
24. มีความภาคภูมิใจในผลงานของ นักเรียน	3.61	.777	3.86	.877	3.74	.827	มาก	10
25. รายงานผลการจัดการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.53	.792	3.87	.871	3.70	.832	มาก	12
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.57</b>	<b>.845</b>	<b>3.76</b>	<b>.827</b>	<b>3.66</b>	<b>.836</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 3 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.46$ ) คือข้อ 9. รักและศรัทธาในอาชีพครู อันดับ 2 ( $\bar{x} = 4.36$ ) คือข้อ 10 มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอน และอันดับ 3 ( $\bar{x} = 4.35$ ) คือข้อ 11. ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า

ครูผู้สอน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.40$ ) คือข้อ 9. รักและศรัทธาในอาชีพครู อันดับ 2 ( $\bar{x} = 4.33$ ) คือข้อ 10 มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอน และอันดับ 3 ( $\bar{x} = 4.21$ ) คือข้อ 11. ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.52$ ) คือ ข้อ 9. รักและศรัทธาในอาชีพครู อันดับ 2 ( $\bar{x} = 4.48$ ) คือข้อ 11. ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และอันดับ 3 ( $\bar{x} = 4.38$ ) คือข้อ 10 มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวีรวัฒน์เขต 4 ด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการงานที่ได้รับมอบหมาย	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ		โดยรวม		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
26. ได้รับมอบหมายงานตรงกับ ความถนัด	3.54	.761	3.76	.712	3.65	.737	มาก	4
27. งานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่พอเหมาะ	3.45	.704	3.73	.865	3.59	.785	มาก	5
28. การมอบหมายงานมีคำสั่ง แต่งตั้งทุกครั้ง	3.37	1.079	3.33	1.032	3.35	1.056	ปาน กลาง	9
29. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ	4.11	.728	4.25	.782	4.18	.755	มาก	1
30. การได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน	3.72	.754	3.89	.698	3.81	.726	มาก	2
31. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ แนะนำอย่างสม่ำเสมอ	3.47	.990	3.41	1.186	3.44	1.088	ปาน กลาง	8
32. ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.47	.769	3.57	.962	3.52	.866	มาก	7
33. ได้รับคำยกย่องชมเชยจาก ผู้บริหารอยู่เป็นประจำ	3.05	1.019	3.10	1.088	3.08	1.054	ปาน กลาง	10
34. สรุปและรายงานผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.54	.883	3.59	.909	3.57	.896	มาก	6

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่นๆ		โดยรวม		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
35. นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.57	.719	3.81	.859	3.69	.789	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.53	.99	3.64	.841	3.59	.875	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 4 ด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.18$ ) คือ ข้อ 29. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันดับ 2 ( $\bar{x} = 3.81$ ) คือ ข้อ 30. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และอันดับ 3 ( $\bar{x} = 3.69$ ) คือข้อ 35. นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง

เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า

ครูผู้สอน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.11$ ) คือข้อ 29. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันดับ 2 ( $\bar{x} = 3.72$ ) คือข้อ 30. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และอันดับ 3 ( $\bar{x} = 3.57$ ) คือ ข้อ35. นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง

ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.25$ ) คือ ข้อ 29. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันดับ 2 ( $\bar{x} = 3.89$ ) คือข้อ 30. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และอันดับ 3 ( $\bar{x} = 3.81$ ) คือ ข้อ35. นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเองของครู จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปฏิบัติการสอน	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ		โดยรวม		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
36. ได้รับการนิเทศ คิดต่อช่วยเหลือจากผู้บริหารอยู่เสมอ	3.12	.947	3.06	1.120	3.09	1.034	ปานกลาง	9
37. เข้ารับการประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงานอยู่เสมอ	3.52	.910	3.75	.842	3.64	.876	มาก	1
38. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ	3.09	.853	3.32	1.133	3.21	.993	ปานกลาง	6
39. มีการสรุปผลการประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง	3.27	.868	3.33	1.122	3.30	.995	ปานกลาง	4
40. นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.42	.758	3.54	.779	3.48	.769	ปานกลาง	2
41. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.35	1.076	3.37	.938	3.36	1.007	ปานกลาง	3
42. จำนวนครั้งที่เข้าประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.68	.936	2.71	1.142	2.70	1.039	ปานกลาง	14
43. การประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมีผลต่อการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.13	1.015	3.30	.978	3.22	0.997	ปานกลาง	5



ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติการสอน	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ		โดยรวม		ความ หมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
44. มีผลงานทางด้านการวิจัยในชั้นเรียน	2.92	.910	3.06	.896	2.99	.903	ปานกลาง	11
45. ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนการทำการวิจัยในชั้นเรียน	3.04	1.065	3.25	1.121	3.15	1.093	ปานกลาง	7
46. มีการนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียนทุกครั้ง	2.78	.878	2.90	.893	2.84	.886	ปานกลาง	12
47. ผลงานวิจัยที่จัดทำขึ้นเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	2.94	.875	3.10	.979	3.02	.927	ปานกลาง	10
48. นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน	3.02	.930	3.24	1.011	3.13	.971	ปานกลาง	8
49. ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ	2.60	.949	2.65	1.124	2.63	1.037	ปานกลาง	15
50. มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน	2.64	.938	2.81	.965	2.73	.952	ปานกลาง	13
รวมเฉลี่ย	3.03	1.003	3.16	.927	3.10	.965	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 3.64$ ) คือ ข้อ 37. เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานอยู่เสมอ อันดับ 2 ( $\bar{x} = 3.48$ ) คือ ข้อ 40. นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและอันดับ 3 ( $\bar{x} = 3.36$ ) คือข้อ 41. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า

ครูผู้สอน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 3.52$ ) คือ ข้อ 37. เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานอยู่เสมอ อันดับ 2 ( $\bar{x} = 3.42$ ) คือข้อ 40. นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และอันดับ 3 ( $\bar{x} = 3.35$ ) คือข้อ 41. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น

ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 3.75$ ) คือ ข้อ 37. เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานอยู่เสมอ อันดับ 2 ( $\bar{x} = 3.54$ ) คือข้อ 40. นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และอันดับ 3 ( $\bar{x} = 3.37$ ) คือ ข้อ 41. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ วิทยาลัยศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ  $t$ -test

ตาราง 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ วิทยาลัยศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ  $t$ -test โดยรวมรายด้าน

ด้าน	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการปฏิบัติการสอน	3.57	.845	3.76	.827	2.384	.018*
2. ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	3.53	.99	3.64	.841	1.248	.213
3. ด้านการพัฒนาตนเองของครู	3.03	1.003	3.16	.927	1.185	.237
เฉลี่ยรวม	3.38	0.946	3.52	0.865	.532	.595

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ วิทยาลัยศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีหน้าที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติการสอน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ วิทยาลัยศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ t-test ด้านการปฏิบัติการสอนเป็นรายชื่อ

ด้านการปฏิบัติการสอน	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ปฏิบัติการสอนตรงกับกลุ่มสาระที่มีความถนัด	3.76	.872	3.75	.897	0.110	.913
2. มีความสุขในการปฏิบัติการสอน	3.97	.770	4.17	.814	1.768	.078
3. จำนวนคาบที่สอนมีความเหมาะสม	3.64	.879	3.86	.820	1.681	.094
4. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเพียงพอ	3.06	.859	3.27	.865	1.666	.097
5. ได้รับการนิเทศช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	2.96	.929	3.16	.937	1.455	.147
6. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.25	.963	3.78	.706	4.609	.000*
7. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม	3.45	.820	3.71	.705	2.427	.017*
8. ได้รับคำชมเชยจากฝ่ายบริหารอยู่เสมอ	2.91	1.011	3.11	.986	1.344	.180
9. รักและศรัทธาในอาชีพครู	4.40	.778	4.52	.618	1.284	.200
10. มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอน	4.33	.819	4.38	.728	.406	.685

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติการสอน	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่นๆ		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
11. ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	4.21	.799	4.48	.692	2.336	.020*
12. ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	.771	4.00	.842	2.257	.025*
13. จัดบรรยากาศในห้องเรียนอย่างเหมาะสม	3.81	.730	4.00	.696	1.816	.071
14. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมห้องเรียนคุณภาพ	3.64	.932	3.79	1.019	1.109	.268
15. มีการให้ความรู้เกี่ยวกับห้องเรียนคุณภาพ	3.43	.976	3.46	.981	.191	.848
16. ส่งเสริม นโยบายผู้นำและครูแห่งการเปลี่ยนแปลง	3.44	.854	3.63	.867	1.553	.122
17. ส่งเสริม ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร	3.46	.971	3.51	1.030	.356	.722
18. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	3.52	.746	3.68	.820	1.435	.153
19. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	.768	3.52	.840	.633	.527
20. มีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำสื่อ หรือนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน	3.37	.789	3.54	.714	1.510	.132

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติการสอน	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่นๆ		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
21. สื่อหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.32	.763	3.52	.669	2.030	.044*
22. มีการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน	3.32	.967	3.35	.845	.242	.809
23. จัดทำงานธุรการในห้องเรียนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	3.63	.789	4.05	.831	3.442	.001*
24. มีความภาคภูมิใจในผลงานของนักเรียน	3.61	.777	3.86	.877	2.050	.042*
25. รายงานผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.53	.792	3.87	.871	2.721	.008*
รวมเฉลี่ย	3.57	.845	3.76	.827	2.384	.018*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ที่มีหน้าที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านการปฏิบัติการสอน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 6. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ข้อ 7. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม ข้อ 11. ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ข้อ 12. ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ข้อ 21. สื่อหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ข้อ 23. จัดทำงานธุรการในห้องเรียนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ข้อ 24. มีความภาคภูมิใจในผลงานของ

นักเรียน และข้อ 25. รายงานผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ค่าสถิติ t-test ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นรายชื่อ

ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
26. ได้รับมอบหมายงานตรงกับ ความถนัด	3.54	.761	3.76	.712	2.030	.044*
27. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณ ที่พอเหมาะ	3.45	.704	3.73	.865	2.302	.024*
28. การมอบหมายงานมีคำสั่ง แต่งตั้งทุกครั้ง	3.37	1.079	3.33	1.032	.223	.824
29. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ	4.11	.728	4.25	.782	1.314	.192
30. การได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน	3.72	.754	3.89	.698	1.613	.109
31. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ แนะนำอย่างสม่ำเสมอ	3.47	.990	3.41	1.186	.364	.717
32. ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.47	.769	3.57	.962	.852	.395
33. ได้รับคำยกย่องชมเชยจาก ผู้บริหารอยู่เป็นประจำ	3.05	1.019	3.10	1.088	.279	.781
34. สรุปและรายงานผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.54	.883	3.59	.909	.376	.707

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่นๆ		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
35. นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.57	.719	3.81	.859	2.114	.036*
รวมเฉลี่ย	3.53	.99	3.64	.841	1.248	.213

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ที่มีหน้าที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 26. ได้รับมอบหมายงานตรงกับความถนัด ข้อ 27. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่พอเหมาะ และ ข้อ 35. นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ t-test ด้านการพัฒนาตนเองของครู เป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาตนเองของครู	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
36. ได้รับการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือจากผู้บริหารอยู่เสมอ	3.12	.947	3.06	1.120	.404	.687
37. เข้าร่วมการประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงานอยู่เสมอ	3.52	.910	3.75	.842	1.716	.088
38. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ	3.09	.853	3.32	1.133	1.463	.147
39. มีการสรุปผลการประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง	3.27	.868	3.33	1.122	.375	.709
40. นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.42	.758	3.54	.779	1.054	.293
41. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.35	1.076	3.37	.938	.131	.896
42. จำนวนครั้งที่เข้าประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.68	.936	2.71	1.142	.187	.852

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเองของครู	ครูผู้สอน		ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
43. การประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาคูงานมีผลต่อการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.13	1.015	3.30	.978	1.167	.244
44. มีผลงานทางด้านการวิจัยในชั้นเรียน	2.92	.910	3.06	.896	1.088	.278
45. ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุน การทำการวิจัยในชั้นเรียน	3.04	1.065	3.25	1.121	1.338	.182
46. มีการนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียนทุกครั้ง	2.78	.878	2.90	.893	.932	.352
47. ผลงานวิจัยที่จัดทำขึ้นเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	2.94	.875	3.10	.979	1.197	.232
48. นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน	3.02	.930	3.24	1.011	1.572	.117
49. ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ	2.60	.949	2.65	1.124	.369	.713
50. มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน	2.64	.938	2.81	.965	1.236	.218
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.03</b>	<b>1.003</b>	<b>3.16</b>	<b>.927</b>	<b>1.185</b>	<b>.237</b>

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า ครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก ตั้งกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์เขต 4 ที่มีหน้าที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านการพัฒนาตนเองของครูไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ด้วยการ แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตาราง 10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของ ครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังนี้

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน	ร้อยละ
1. บริหารงบประมาณไม่ตรงตามจุดประสงค์ทางการศึกษา	23	9.82
2. บริหารงบประมาณไม่เป็นธรรม	12	5.12
3. ถิครอนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	29	12.40
4. ไม่จริงใจไม่เอาใจใส่ในการบริหาร โรงเรียน	26	11.11
รวม	90	38.45

จากตาราง 10 พบว่า ครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ถิครอนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ 12.40 ไม่จริงใจไม่ เอาใจใส่ในการบริหาร โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 11.11 บริหารงบประมาณไม่ตรงตามจุดประสงค์ ทางการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 9.82 และบริหารงบประมาณไม่เป็นธรรมคิดเป็นร้อยละ 5.12

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยขอสรุปผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
  - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์เขต 4

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในเขต อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 67 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 831 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรงซี และมอร์แกน ครูผู้สอน จำนวน 171 คน ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ จำนวน 63 คน รวมทั้งสิ้น 234 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 50 ข้อ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ในโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 234 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยการหาค่า ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยและจัดอันดับระดับขวัญกำลังใจเป็นรายชื่อและรายด้าน

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้ ค่าสถิติ t - test

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า เป็นครูผู้สอนจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการหรืองานอื่น ๆ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92

2. ครูผู้สอน และ ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ “กรณีศึกษา” สถานศึกษาใน อำเภอเสถียร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีระดับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ รักและศรัทธาในอาชีพครู อันดับ 2 คือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอน และอันดับ 3 คือ ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า

ครูผู้สอน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ รักและศรัทธาในอาชีพครู อันดับ 2 คือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอน และอันดับ 3 คือ ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ รักและศรัทธาในอาชีพครู อันดับ 2 คือ ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และอันดับ 3 คือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอน

2.2 ด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันดับ 2 คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และอันดับ 3 คือ นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง

เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า

ครูผู้สอน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันดับ 2 คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และอันดับ 3 คือ นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง

ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันดับ 2 คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และอันดับ 3 คือ นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ เข้าร่วมการประชุม อบรมสัมมนาและศึกษาคูงาน อยู่เสมอ อันดับ 2 คือ นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาคูงานมาพัฒนา งานอย่างค่อเนื่องและอันดับ 3 คือ ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น

เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า

ครูผู้สอน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ เข้าร่วมการประชุม อบรมสัมมนาและศึกษาคู งานอยู่เสมอ อันดับ 2 คือ นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาคูงานมา พัฒนางานอย่างค่อเนื่อง และอันดับ 3 คือ ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น

ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ เข้าร่วม การประชุม อบรมสัมมนาและศึกษาคูงานอยู่เสมอ อันดับ 2 คือ นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาคูงานมาพัฒนา งานอย่างค่อเนื่อง และอันดับ 3 คือ ผู้บริหารมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและ ครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ กรณีศึกษา สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรีเขต 4 พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านการปฏิบัติการสอน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 6. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ข้อ 7. นักเรียนมี ความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม ข้อ 11. ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ข้อ 12. ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ข้อ 21. สื่อหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเป็นที่ ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ข้อ 23. จัดทำงานธุรการในห้องเรียนได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ข้อ 24. มีความภาคภูมิใจในผลงานของนักเรียน และข้อ 25. รายงานผล การจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 26. ได้รับมอบหมายงานตรงกับความถนัด ข้อ 27. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่ พอเหมาะ และ ข้อ 35. นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา งานอย่างค่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการพัฒนาตนเองของครูไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อไม่แตกต่างกัน

4. ผลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู “กรณีศึกษา” สถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 90 คน 1) ลิดรอนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2) ไม่จริงจังไม่เอาใจใส่ในการบริหารโรงเรียน 3) บริหาร งบประมาณไม่ตรงตามจุดประสงค์ทางการศึกษา และ 4) บริหารงบประมาณไม่เป็นธรรม

### อภิปรายผล

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู “กรณีศึกษา” สถานศึกษา ในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ รักและศรัทธาในอาชีพครู อันดับ 2 คือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติ หน้าที่การสอน และอันดับ 3 คือ ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ หุสดี ตัศยมานะ (2521, 21) ได้กล่าวถึงประโยชน์ และความสำคัญของขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 2) ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีขององค์การ
- 3) เสริมสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรม ต่างๆ
- 4) ทำให้เกิดพลังรวม (Group Effort) ในหมู่คณะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายของ องค์การได้
- 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ
- 6) ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน กิจกรรมต่างๆ
- 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า

ครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่นๆ มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ รักและศรัทธา ในอาชีพครู อันดับ 2 คือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอน และอันดับ 3 คือ ภาคภูมิใจ ในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับบุญญนอม แสงหิรัญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชน คาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมาใน 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการยอมรับนับถือผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันดับ 2 คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และอันดับ 3 คือ นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, 163) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลงานมากกว่างานที่ตนไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมาย หลักการ และนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า

ครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันดับ 2 คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และอันดับ 3 คือ นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคมเปอร์ (Kemper, 1975: 5730-A) ได้ทำการวิจัยขวัญใจในการการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของชาวอเมริกาเชื้อสายเม็กซิกันปรากฏว่ามี กรณีที่พึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้ สิ่งที่น่าพอใจคือ การยอมรับนับถือความสำเร็จ ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครู ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวณี ศิริระ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3. ด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ เข้าร่วมการประชุม อบรมสัมมนาและศึกษาดูงานอยู่เสมอ อันดับ 2 คือ นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานมาพัฒนางานอย่างค่องเนื่องและอันดับ 3 คือ ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า

ครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ทำงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ เข้าร่วมการประชุม อบรมสัมมนาและศึกษาดูงานอยู่เสมอ อันดับ 2 คือ นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานมาพัฒนางานอย่างค่องเนื่อง และอันดับ 3 คือ ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญถนอม แสงหิรัญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยที่ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มีมูลค่าต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่เรื่องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้โอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น ความคิดหรือข้อเสนอแนะมักจะได้รับพิจารณาและนำไปปฏิบัติ และมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านการปฏิบัติการสอน ควรจัดสื่อและอุปกรณ์การสอนให้มีความเพียงพอ มีการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน มีการนิเทศช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ และฝ่ายบริหารควรมีการชมเชยอยู่เสมอ
2. ด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรให้การช่วยเหลือแนะนำอย่างสม่ำเสมอ การมอบหมายงานควรมีคำสั่งแต่งตั้งทุกครั้ง และได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารอยู่เป็นประจำ
3. ด้านการพัฒนาตนเองของครู ควรมีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน บันทึกจำนวนครั้งที่เข้าประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรได้รับงบประมาณสนับสนุน เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านการพัฒนาตนเอง
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้กรอบแนวคิดในด้านอื่นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2547). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรมสามัญศึกษา. (2541). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- กิตติ กุ่มชาติ. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด  
กรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีคิดก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2531). การบริหารงานบุคลากรในองค์การทางการศึกษา. ปัตตานี :  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ทวีศักดิ์ ถึกไทย. (2545) ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
ปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ ประวาลพฤษย์. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม ตำราเอกสารวิชาการฉบับที่ 83.  
กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานสถาบันราชภัฏ.
- นพพงษ์ บุญจิตราคูล. (2527). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์  
การพิมพ์.
- นำศักดิ์ หอมชื่น. (2546). การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์การ  
ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน  
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). อุทัยฯ : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา.
- บัญญัติ อึ้งสกุล. (2543). นักบริหารทันสมัย : หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก. กรุงเทพฯ :  
สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญถนอม แสงหิรัญ. (2548). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุศยมาศ แสงเงิน. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บ้านาญ บำรุงรส. (2534). *ขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประยูร อาษานาม. (2541). *การบริหารทีมงาน*. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_ (2538). *คู่มือการวิจัย*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราชญา กล้าผจญและอัครศรี ปลอดเปลือว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชาพร วงศ์อนุรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- พรนพ ทุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : จามจุรี โปรดักส์.
- ทวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2540). *สถิติทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วังใหม่บุปผารินทร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พรวนนกการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2540). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเคียนสโตร์.
- ภิญโญ สาร. (2526). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จรัสนิทวงศ์.
- มดิชนรายวัน. (2547). *ข่าวการศึกษา*. ฉบับที่ 9526 [หน้าที่ 23] ประจำวันที่ 8 เมษายน.
- เมธี ปิณฑนานนท์. (2523). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จรัสนิทวงศ์.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542**. กรุงเทพฯ :  
อักษรเจริญทัศน์.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2543). **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา**.  
กรุงเทพฯ : สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิตร อวาระกุล. (2542). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ศศิ อนันต์นพคุณ. (2542). **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**. สงขลา : วิทยาลัยพยาบาล  
บรมราชชนนี.
- สถิต กองคำ. (2540). **มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร**. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏ  
นครราชสีมา.
- สมใจ เขียวสด. (2546). **มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายเอกสารตำรา  
สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2525). **การบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **การบริหารโรงเรียนนิติบุคคล**.  
กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). **มาตรฐานวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุรพล พยอมรัมย์. (2541). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวณี ศีรณะ. (2548). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน  
ในจังหวัดนครปฐม**. ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุวี จันทร์สา. (2540). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมสังกัด  
กรมอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.  
ฝ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาว์. (2514). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสวง ศิริพัฒน์. (2544). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด  
จังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ คส.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อารี เพชรพุด. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อุทัย หิรัญโค. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินติ้งเฮาส์.
- Chell, J. (2001, June). *Introducing Principal to the Role of Instructional Leadership : A Summary of Master's Project*. (Online). Available :  
<http://www.Ssta.Sk.Ca/research/leadership/95-14.html>.
- Cook, R.C. (1981, January). "North Carolina Public Teacher Morale During."  
*Dissertation Abstracts International*. 45(7): 4289 - A
- Herzberg, F & O. (1959). *The Motivation to Work*. 2 nd ed. New York : John Wiley & Sons.
- Webber, R. W. (2001). *The Effects of Consideration and Initiating Structure Exhibited by Principals on Teacher Morale in North Louisiana Secondary School*. (Online). Available : <http://www.ulm.edu/lecllgrads.html>.
- William, B. C.(1995). *The Human Resources Function in Educational Administration*. 6th ed. New York : Hardcover - Jan.
- Yoshiyama, N. & Others. (2002, February). *The Perception of Leadership Based on the Differences of Subordinates Commitment to Their Organization*. (Online). Available : <http://www.inss.co.jp/journal3e/j3-6e.htm>.



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคาดหวังของข้าราชการครู ด้านขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอำเภอสตึก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

โดย

นายยุทธนา ชวติ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สาขาการบริหารการศึกษา (ต่อยอดรุ่น 4)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

### คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคาดหวังของข้าราชการครู ด้านขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. สถานภาพตำแหน่ง

( ) ผู้บริหาร

( ) ครู

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 11 ปี

( ) 11 - 20 ปี

( ) ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของโรงเรียน

( ) นักเรียนไม่เกิน 120 คน

( ) นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

( ) นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคาดหวังของข้าราชการครู ด้านขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคาดหวังของข้าราชการครู  
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับท่าน

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ที่	ความคาดหวังของข้าราชการครู ด้านขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	สภาพด้านขวัญและกำลังใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง</b>					
1	การประชุมวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
2	การแบ่งงานให้บุคลากรได้ชัดเจน เพื่อความ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
3	การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่ส่งเสริม การเรียนรู้	.....	.....	.....	.....	.....
4	การเตรียมการสอนของบุคลากรในโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
5	การจัดทำงานธุรการชั้นเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
6	การบริหารหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
7	การจัดการแหล่งการเรียนรู้	.....	.....	.....	.....	.....
8	การส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทาง	.....	.....	.....	.....	.....
9	การศึกษา และการวิจัย	.....	.....	.....	.....	.....
10	การจัดให้ครูและนักเรียนมีแฟ้มสะสมผลงาน	.....	.....	.....	.....	.....

ที่	ความคาดหวังของข้าราชการครู ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สภาพด้านขวัญและกำลังใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>ผลงานที่ได้ปฏิบัติ</b>					
11	การวิเคราะห์หลักสูตรและการเตรียมการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
12	การจัดการเรียนการสอนตามแผนการเรียนรู้และการพัฒนาแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	.....	.....	.....	.....	.....
13	การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
14	การวัดและประเมินผล	.....	.....	.....	.....	.....
15	การวิจัยและหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน	.....	.....	.....	.....	.....
16	การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	.....	.....	.....	.....	.....
17	การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น	.....	.....	.....	.....	.....
18	การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
19	การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ	.....	.....	.....	.....	.....
20	ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	.....	.....	.....	.....	.....

ที่	ความคาดหวังของข้าราชการครู ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	รสภาพด้านขวัญและกำลังใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
21	การรักษาวินัย การสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย และวางคนเป็นกลางทางการเมือง					
22	การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หน่วยงานการศึกษา และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่ชอบด้วยกฎหมาย					
23	การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน และสังคม ตรงต่อเวลา และอุทิศตน ต่องาน					
24	การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของร่วมงานและผู้ ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตาม หน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ					
	<b>ความสามารถและความอดสาหะในการ ปฏิบัติงาน</b>					
25	การมีวินัยในตนเอง					
26	การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ					
27	การมีวิสัยทัศน์ ท้นต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง					
28	ความรัก ความศรัทธาต่อวิชาชีพ					
29	ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ					
30	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
31	การเอาใจใส่ รัก เมตตา ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า					

ที่	ความคาดหวังของข้าราชการครู ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สภาพด้านขวัญและกำลังใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ความสามารถและความอดสาเหในการปฏิบัติงาน (ต่อ)					
32	การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้เรียน และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ					
33	การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียนและผู้รับบริการ					
34	การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ					
35	การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์					
36	การซื่อสัตย์ในระบบคุณธรรม					
37	ความสามัคคีในหมู่คณะ					
38	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม					
39	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม					
40	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม					





ภาคผนวก ข

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยศรีรัตนบุรี  
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณท่านอง พรรณโกตร

ด้วย นายยุทธนา ชวติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถานศึกษาอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมันทา วิจารณ์เทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ร. งาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คို့ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอคุณย์ ก้อนคำใหญ่

ด้วย นายชุตนา ชวติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถานศึกษาอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจรรยา กิรตินิcaya

ด้วย นายยุทธนา ชวติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถานศึกษาอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ ใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสมชาย ไกรศุทธิกานต์

ด้วย นายยุทธนา ชวติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถานศึกษาอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วิจารณ์เทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๕๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศษ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๔๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมือง

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๔

ด้วย นายอุทตนา ชวติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู “กรณีศึกษา” สถานศึกษาในอำเภอสตึกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วิจารณ์เทวีญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ตะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศษ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๔๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายยุทธนา ชวติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู "กรณีศึกษา" สถานศึกษาในอำเภอสตึกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วิรกุลเทวัญ เป็นประธาน กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ตะอองทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘