



ขั้วญกำลั้งใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร



โดย
นายชฎิล อินทร์รักษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขวัญกำลังใจการทำงานของคุณบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE MORALE OF PERSONNEL IN SILPAKORN UNIVERSITY DEMONSTRATION
SCHOOL



A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศิลปากร
โดย	ชฎิล อินทร์รักษ์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร. สวงน อินทร์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

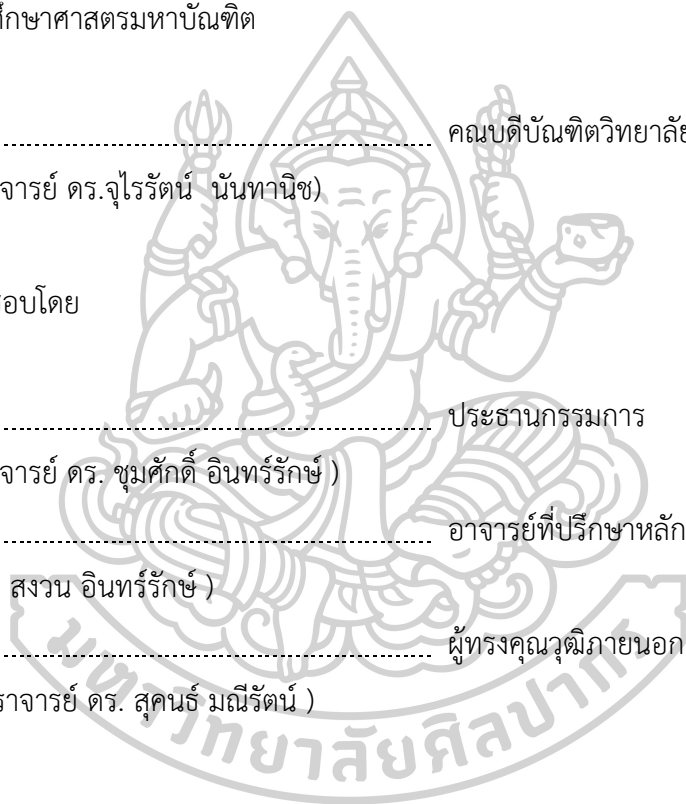
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. สวงน อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุคนธ์ มณีรัตน์)



58252205 : การบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ, โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

นาย ชวุฒิ อินทร์รักษ์: ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบ (1) ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (2) ผลเปรียบเทียบขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกสภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน และ (3) ทราบแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน(Krezie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ทฤษฎีของ เบนท์เลย์และแรมเพิล (Bentlet and Rempel) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ แรงกดดันชุมชน เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน และระดับปานกลาง มี 4 ด้าน โดย เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ปริมาณ และหลักสูตร

2.ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ตัวแปรไม่ต่างกัน

3. แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 1) ส่งเสริมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) ส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานอย่างยุติธรรม

ชัดเจน และสม่ำเสมอ 3) มีการปรับปรุงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร



58252205 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : morale

MR. CHADIN INTARAK : THE MORALE OF PERSONNEL IN SILPAKORN UNIVERSITY
DEMONSTRATION SCHOOL THESIS ADVISOR : SANGAUN INRAK, Ph.D.

The purposes of this study were to find out; 1) the level of morale at work of personnel in Demonstration School of Silpakorn University; 2) The comparison of morale at work of personnel between the difference of work status and length of work 3) the guidelines of morale at work development of personnel in Demonstration School of Silpakorn University. Which determine by Krecie and Morgan's sample size table. The instrument for collecting the data was a questionnaire based on Bentley and Rample concepts. The statistics used for analysing the data were frequency, percentag, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one wat ANOVA (F-test) and content analysis.

The findings of this study were as follows :

1. The morale at work of personnel on Demonstration School of Silpakorn University as a whole was rated at high level. When considered in each aspect, there were 6 aspects rated at high level such as 1. Community Pressure 2. Satisfaction with Teaching 3. Teacher Statis 4. Community Support of Education 5. Teacher Salary 6. School Facilities and Service. For the rest of 4 aspects were rated at moderate level such as 1. Rapport among Teachers 2. Teacher Rapport with Principal 3. Teacher Load 4. Curriculum Issue, respectively.

2. There were no significant difference of the morale at work of personnel on Demonstration School of Silpakorn University when considered in work status and length of work

3. The guidelines of morale at work developement of personnel in Demonstration School of Silpakorn University were : 1) it should enchance human relation among those personnel, 2) it should provide the justice clear and regularly for

morale development, 3) it should improve work environments which affected to morale.



กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และผู้ทรง

คุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. สุคนธ์ มณีรัตน์ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย รวมทั้งคณาจารย์ของภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ให้ความรู้ หลักการบริหาร ซึ่งแนวทางในการศึกษาวิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร อ.ดวงนภา ศรีนนท์วงศ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและร่วมทำแบบสอบถาม รวมไปถึง บุคลากรในโรงเรียนทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์นี้ วิจัยในครั้งนี้จึงได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และผ่านไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 35/1 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือเรื่องการเก็บรูปแบบวิจัย

ขอบคุณคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ที่เป็นทั้งพ่อและอาจารย์ได้ให้ความดูแล และให้คำปรึกษาการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมคุณแม่ และน้องชายที่คอยช่วยเหลือเวลาติดขัดในการทำวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอบคุณทุกๆท่าน ที่กล่าวมาที่ทำให้การวิจัยในครั้งนี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี และจะนำความรู้ความสามารถนี้ไปพัฒนาต่อและต่อยอดในการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนานักเรียน โรงเรียน

ชฎิล อินทร์รักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมุติฐานของการวิจัย.....	8
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
ขวัญกำลังใจ	13
2.1 ความหมายของขวัญกำลังใจการทำงาน	13
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงาน	15
2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี	21
2.4 องค์ประกอบของขวัญ.....	23

2.5 ประโยชน์ของขวัญกำลังใจ.....	25
2.6 การสำรวจขวัญกำลังใจ.....	26
2.7 การวัดขวัญกำลังใจ.....	27
2.8 เครื่องมือวัดขวัญกำลังใจในการทำงาน.....	29
ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร	31
3.1 โรงเรียนสาธิต	31
3.2 วัตถุประสงค์ของการก่อตั้ง.....	31
3.3 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.....	32
3.4 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.....	33
3.5 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
วิจัยในประเทศ	34
วิจัยต่างประเทศ.....	38
สรุป41	
บทที่ 3	42
การดำเนินการวิจัย	42
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	42
ระเบียบการวิจัย	43
แผนแบบการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
ตัวแปรที่ศึกษา.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การสร้างเครื่องมือ	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47
สรุป49	
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล.....	51
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญกำลังในการทำงานขวัญการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.....	52
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับของขวัญในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างกัน สถานภาพตำแหน่งงานและ อายุการปฏิบัติงาน	65
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.....	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	77
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	77
ข้อเสนอแนะเนื้อหาการวิจัยครั้งต่อไป.....	77
รายการอ้างอิง.....	78
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ช่วยชาญ ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ.....	83
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ.....	87
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	97
ภาคผนวก ง ตารางแสดงการลาออกของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.....	107
ภาคผนวก จ ผลการวัดความตรงของเครื่องมือ.....	109



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางแสดงการลาออกของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ช่วงปี พ.ศ.2558 - พ.ศ.2560	6
2	ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร	44
3	ตารางสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	51
4	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับในภาพรวมและรายด้านของ ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร	52
5	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร	53
6	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรด้านความพึงพอใจในงาน	54
7	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	55
8	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรด้านเงินเดือน	56
9	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรด้านปริมาณงาน	58
10	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรด้านหลักสูตร	59
11	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรด้านสถานภาพบุคลากร	60
12	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรด้านการสนับสนุนของชุมชน	61

ตารางที่(ต่อ)	หน้า
13	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน..... 62
14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านแรงกดดันทางชุมชน 64
14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการทำงานและผลการเปรียบเทียบระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้านสถานภาพตำแหน่งงาน 66
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน 68



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	แสดงขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	10
2	แสดงขอบเขตเชิงทฤษฎีของการวิจัย	11
3	ตารางที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีสองปัจจัย	19
4	แสดงสัมมิติในรูปแบบต่างๆ	28
5	โครงสร้างงาน และสายบังคับบัญชาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร	33



บทที่ 1

บทนำ

มนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้องค์กรเดินหน้า จึงทำให้องค์กรต่างๆ อันรวมไปถึงการคิดแผนพัฒนาประเทศก็มองมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญโดยให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้ระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ที่ต้องการส่งเสริมให้คนไทยนั้น มีทักษะในการดำรงชีวิตและสุขภาวะที่ดีขึ้น ต้องการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาสถาบันสังคมต่างๆ ให้เข้มแข็งและมีส่วนร่วมโดยเฉพาะ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา ชุมชน¹ การที่คนหรือทุนมนุษย์มีการพัฒนาแล้วนั้นก็ทำให้ด้านต่างๆ พัฒนาไปด้วย ซึ่งการพัฒนาด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับองค์กรนั้นหน้าที่หลักก็คือผู้บริหารต้องมองทุนมนุษย์ให้ออก ทุนนั้นมีความหมายถึง แรงงาน เงิน หรือทรัพย์สินอื่น โดยหวังผลตอบแทนคืนมากกว่าทุนที่ลงทุนไป Gary S. Becker ผู้ได้รับรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์เมื่อปี พ.ศ.2535 กล่าวว่าค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรคือการลงทุนเกี่ยวกับทุนมนุษย์(human capital) และเหตุที่เขาเรียกว่าทุนมนุษย์เพราะคนไม่สามารถแยกความรู้ ทักษะและสุขภาพรวมทั้งคุณค่าออกจากตัวมนุษย์ได้ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปเพื่อพัฒนาคุณค่าทรัพยากรมนุษย์เพื่อต้องการให้พนักงานทำงานได้ผลตอบแทนที่มีมูลค่ามากกว่าที่ลงทุนไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำหน้าที่ในการพัฒนากำลังคนขององค์กรให้มีความสามารถ อันรวมไปถึงการจัดการความเป็นไปสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย² และการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรนี้ก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดการสรรหาบุคลากร พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีอยู่เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรมุ่งหวัง

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**, กรุงเทพฯ: สำนักงาน, 2559).65.

² ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่นาคต**, กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน, 2550), 39.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องตั้งแต่ พ.ศ. 2558 มีมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ การเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยของรัฐ สุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ(ออกนอกกระบบ)ให้กับมหาวิทยาลัยหลายแห่ง รวมถึงวิทยาลัย ศิลปกรซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในปี พ.ศ.2559 เป็นต้นมา หลังจากเปลี่ยนสถานภาพ เป็นหน่วยงานอยู่ในกำกับของรัฐหรือมหาวิทยาลัยออกนอกกระบบแล้วนั้น การบริหารในด้านต่างๆ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยซึ่งรวมไปถึงการบริหารงานบุคคลด้วย ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งปัจจัยสำคัญที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเปรียบเสมือนสิ่งหล่อลื่นให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน³ และพฤติกรรมของบุคลากรเป็นสิ่งที่แสดงออกมาจากจิตใจของคนๆนั้น หรือเรียกว่า ขวัญกำลังใจ ยกตัวอย่างเช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น รวมไปถึง ความเฉยเมย เฉื่อยชา อีกด้วย กล่าวคือขวัญกำลังใจจึงเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร⁴

จากพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559⁵ ทำให้มหาวิทยาลัยศิลปากรเปลี่ยน สถานภาพเป็น หน่วยงานในกำกับของรัฐแต่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน และได้มี “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและการ พิจารณาต่อการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายวิชาการที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ

³ ชนิทร์ จักรภาพโยธิน, **ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา**, เข้าถึงได้จาก

<https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/212/159>.

⁴ สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, **จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพฯ: โอเดียสไตร์ ,2554), 112.

⁵ “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปกร พ.ศ. 2559” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133, ตอนที่ 49 (2 กุมภาพันธ์ 2559): 50.

พ.ศ.2560”⁶ ซึ่งทำให้มีบุคลากรส่วนมากเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เป็น พนักงานมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงสถานภาพดังกล่าวก็ส่งผลให้มีปัญหาตามมาในหลายด้านๆ เช่น บางมหาวิทยาลัยให้เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพียงครั้งเดียวของตำแหน่งข้าราชการ ทำให้ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีอาจารย์ที่เป็นข้าราชการได้เงินประจำตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ. 2 เท่าตามนโยบายรัฐ แต่พนักงานมหาวิทยาลัยรับไปเท่าเดียว เพราะไม่ใช่ข้าราชการ , ขาดเสรีภาพในการวิพากษ์วิจารณ์ ด้วยตำแหน่งของท่านมีสัญญาจ้าง มีกำหนดเวลา หากพูดหรือวิจารณ์ไม่เข้าหูผู้มีอำนาจ ไปไว้วางใจมากก็อาจไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น⁷ ซึ่งตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นนั้นส่งผลกับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไม่มากนักน้อย โดยขวัญกำลังใจนั้นเบนต์ลีย์และเรมเพิล (Bentley and Rempel) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขวัญใจว่า ขวัญ คือ การแสดงออกด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ยอมรับว่าเป็นกระบวนการ ที่ต่อเนื่องกับระดับขวัญของบุคคล อาจพิจารณาได้จากบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ และสภาพความพึงพอใจของบุคคลที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึก และความเชื่อถือของบุคคล⁸

อีกทั้งขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติจากการวางนโยบายจากทางมหาวิทยาลัยและคณะวิชาที่ต้องการดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรที่ต้องปฏิบัติตาม โดยทางคณะศึกษาศาสตร์มีพันธกิจดังนี้ 1. ผลิิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2. ส่งเสริมความเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการศึกษา การวิจัย นวัตกรรมทางการศึกษา 3. อนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทยไปสู่ประชาคมทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล 4. ให้บริการวิชาการด้านศึกษาศาสตร์และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อสังคม 5. จัดการศึกษา

⁶ “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและการพิจารณาต่อการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายวิชาการที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ พ.ศ.2560”, 2.

⁷ **อยากเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องอดทน**, เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2260, เข้าถึงจาก <https://prachatai.com/journal/2014/08/55212>

⁸ Bentley, Ralph R. and Aavemo M. Rempel. **Manual for the Purdue teacher opininaire** (West Lafayette : indiana University Bookstore, 1970),1 .

ทุกระดับอย่างมีคุณภาพ⁹ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งคณะศึกษาศาสตร์ได้ปฏิบัติงานตามพันธกิจเป็นอย่างดี แต่ก็ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นด้วยเช่นกัน จากแผนรายงานประจำปีฯ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2558 ได้ระบุจุดที่ควรพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรไว้หลายด้านเช่น ส่งเสริม กระตุ้นให้คณาจารย์ตีพิมพ์/ เผยแพร่งานวิจัย ในระดับนานาชาติมากขึ้น , การบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน, ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินงานด้านงานบริหารวิชาการแก่สังคมและชุมชน, ส่งเสริมให้มีการบูรณาการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษาให้มากขึ้น เป็นต้น¹⁰ จะเห็นได้ว่าจุดที่ควรพัฒนาข้างต้นจะสอดคล้องกับพันธกิจที่ตั้งไว้ บุคลากรในสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรจึงต้องปรับการจัดการเรียนการสอน ภาระหน้าที่ การปฏิบัติงาน ให้เข้ากับพันธกิจของต้นสังกัด โดยโรงเรียนสาธิตนั้นเป็นโรงเรียนในสังกัดของคณะศึกษาศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เป็นแหล่งค้นคว้าทางการศึกษา และเพื่อให้ให้นักศึกษาได้สังเกตการสอนและฝึกหัดปฏิบัติวิชาชีพครู และบุคลากรของโรงเรียนสาธิตก็คือบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรด้วย บุคลากรในโรงเรียนสาธิตนั้นประกอบด้วย พนักงานสายวิชาการและ พนักงานสายสนับสนุน ซึ่งบุคลากรทั้ง 2 ส่วน มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ควบคุม และพัฒนาด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตศิลปากร ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ บุคลากรต้องมี “ขวัญกำลังใจ” ในการทำงานที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นหน่วยงานที่สังกัดกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำหนดพันธกิจตามคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยโรงเรียนสาธิต

⁹ ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2260, เข้าถึงจาก <http://www.educ.su.ac.th/index.php/th/2015-04-03-08-04-58/2015-04-03-08-30-48>

¹⁰ มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศึกษาศาสตร์, “รายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2558” 19 สิงหาคม 2559.

มหาวิทยาลัยศิลปากรมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนเพื่อสืบสาร ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรก็ต้องจัดการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าจากผลการวิจัยของ สุคนธ์ มณีรัตน์ ได้ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากโรงเรียนสาธิตเป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีชื่อเสียง มีระบบกาจัดบริหารองค์การที่ดี มีเพื่อนร่วมงานดี มีการอบรมพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ให้โอกาสศึกษาต่อ แต่จากรายงานประเมินคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2558 ได้ระบุแนวทางการพัฒนาในอนาคตที่เกี่ยวกับบุคลากรไว้หลายด้านเช่น โรงเรียนควรสนับสนุนให้ผู้ปกครองและสถานประกอบการต่างๆ มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนสอนและให้ประสบการณ์งานอาชีพต่างๆ กับนักเรียนมากขึ้น, ครูควรจัดเนื้อหาและออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้มีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและการเตรียมพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนให้มากขึ้น, ครูควรมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล, โรงเรียนควรมีโครงการสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร, กิจกรรมโครงการที่โรงเรียนกำหนดขึ้นควรส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และสะท้อนเอกลักษณ์ของสถานศึกษาโดยผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม¹¹ เป็นต้น และข้อมูลการลาออกของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรซึ่งประกอบด้วยพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุน ในระยะสามปี (พ.ศ.2558 - พ.ศ.2560) ที่ได้ทำการสัมภาษณ์จากหัวหน้างานสำนักงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีการลาออกอย่างสม่ำเสมอ¹²ตามตารางที่ 1

¹¹ มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศึกษาศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร, “รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2558”

¹² สัมภาษณ์ นางสมบุญ ใจเที่ยง, รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานสำนักงาน , 23 พฤศจิกายน 2560.

ตารางที่ 1 แสดงการลาออกของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปกร ช่วงปี พ.ศ.2558

- พ.ศ.2560

	พ.ศ.2558	พ.ศ.2559	พ.ศ.2560
พนักงานสายวิชาการ (คน)	1	-	1
พนักงานสายสนับสนุน (คน)	1	1	1
รวม (คน)	2	1	2

จากตารางที่ 1 ซึ่งเห็นถึงว่าในแต่ละปีมีบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปกรมีการลาออกทุกปี นั้นแสดงว่าผู้ลาออกยังไม่มี ความพึงพอใจหรือขวัญกำลังใจในการทำงานที่ค่อนข้างต่ำซึ่งอาจเนื่องมาจากปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยภายนอกจากผู้ปกครองของนักเรียน ชุมชน การส่งเสริมบุคลากร และความเสี่ยอื่น ๆ รวมถึง ณ เวลานั้นมหาวิทยาลัยศิลปกรยังไม่ได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเหตุนี้อาจส่งผลถึงขวัญกำลังใจบุคลากรในโรงเรียน จากบทความ เกี่ยวกับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย ได้พูดถึงความเสี่ยเรื่องความก้าวหน้าและมั่นคงของบุคลากรว่า งบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนวิทยฐานะของทั้งอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ยกตัวอย่างเช่นในคณะหนึ่งก่อนออกนอกระบบสมมติว่ามีสัดส่วนของบุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 30 20 และ 10 ตามลำดับ ที่เหลืออีกร้อยละ 40 เป็นอาจารย์ที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ดังนั้นก่อนออกนอกระบบสิ่งที่ผู้บริหารสามารถทำได้คือการขอ Block Grant ตามโครงสร้างที่เป็นจริงนั้นคืออัตราเงินเดือนที่รวมค่าตอบแทนวิทยฐานะของอาจารย์ภายในคณะตามสัดส่วนที่ได้กล่าวไว้แล้วในเบื้องต้น หลังจากออกนอกระบบไปแล้วสมมติว่าเหล่าคณาจารย์เร่งผลิตผลงานทางวิชาการจนโครงสร้างของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเปลี่ยนมาเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 40 30 และ 30 ตามลำดับ โดยอาจารย์ทุกคนมีวิทยฐานะหมด ส่วนต่างที่ต้องจ่ายเพิ่มให้กับคณาจารย์ที่ได้รับการเลื่อนขั้นใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ ส่วนกลางมีแนวโน้มที่จะ ผลักภาระความรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ไปให้แต่ละคณะวิชาดูแล ซึ่งคณะวิชาที่สามารถหารายได้มากจากการบริการวิชาการหรือการจัดฝึกอบรมรวมทั้งการเปิดหลักสูตรภาคพิเศษต่างๆ ย่อมไม่ติดขัดกับเงื่อนไขดังกล่าวแต่ใช้ว่าทุกคณะวิชาจะมีศักยภาพในการหารายได้เหมือนกันหมด เช่น

คณะวิชาที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ของประเทศ ประวัติศาสตร์ วรรณกรรม ปรัชญา หรืองาน วิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการต่อยอดของนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เช่น ฟิสิกส์หรือคณิตศาสตร์ขั้นสูง อาจต้องถูกยุบหรือปิดตัวลงไปเพราะไม่สามารถหารายได้มาหล่อเลี้ยง ตัวเองได้เนื่องจากขาดความนิยม¹³ ในกรณีนี้โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโอกาสที่จะยุบ แผนการเรียนอาจจะมีไม่มากเท่าแต่มันก็เกิดขึ้นได้รวมไปถึงอาจถูกตีกรอบจำกัดไม่ให้เติบโตซึ่งก็ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจ จากบทความนี้ก็ชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นแล้วจากมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบก่อนหน้านี ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรใน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และ อายุการปฏิบัติงาน
3. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

¹³ ศิวัช พงษ์เพ็ญจันทร์, ออกนอกระบบเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โอกาส หรือ ความเสี่ยง?, เข้าถึงเมื่อ 28 ตุลาคม 2560, เข้าถึงได้จาก

<https://mgronline.com/daily/detail/9580000113711>

ข้อคำถามของการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ระดับใด
2. ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงานที่ไม่มีความแตกต่างกัน
3. แนวทางในการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นอย่างไร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน
3. แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นพหุวิธีการ

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีการวิจัย

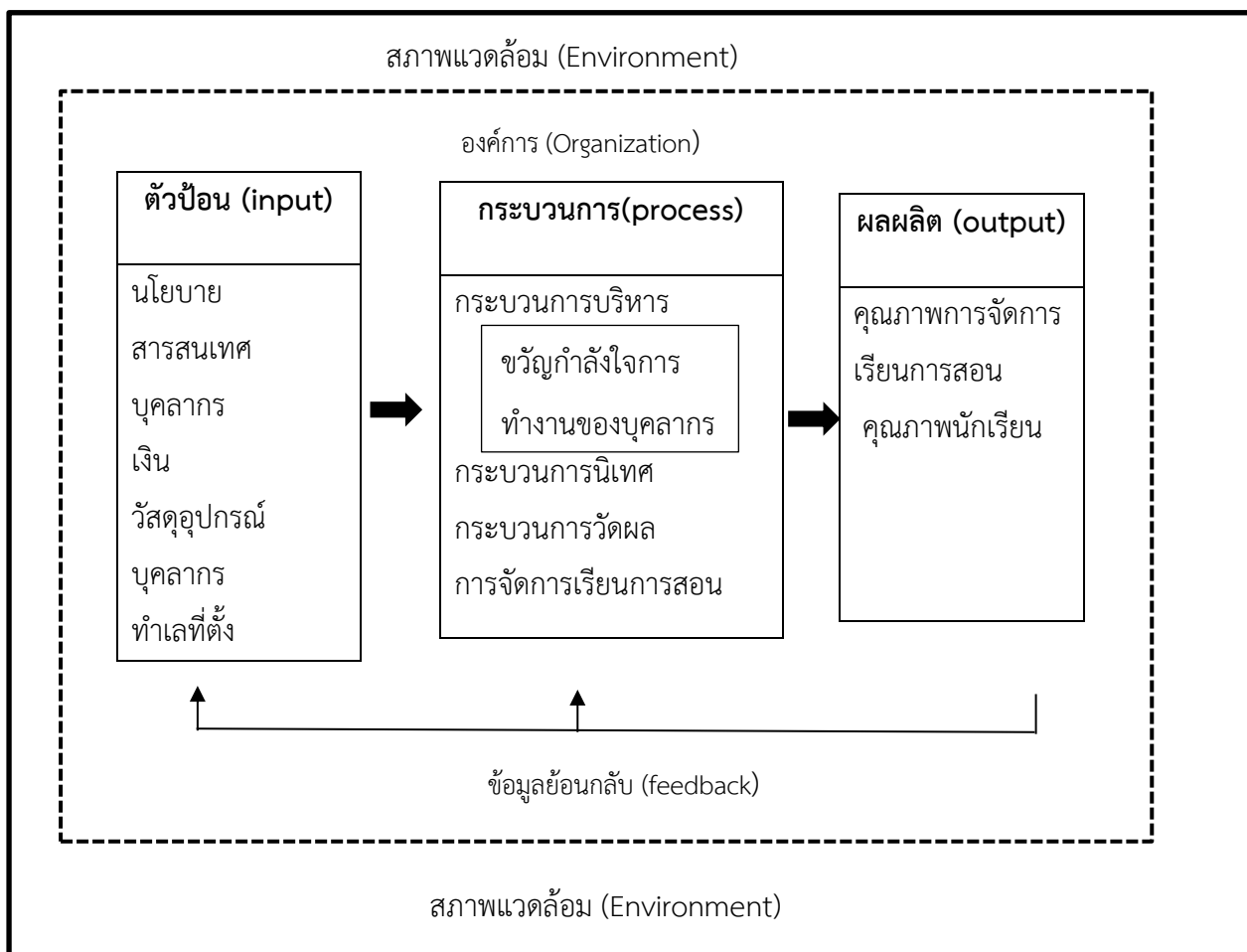
การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตได้มีการจัดการตามทฤษฎีเชิงระบบตามแนวคิดของ เฟ็ด ซี ลู เนนเบิร์ก และอัลลัน ซี ออน สไตน์ (Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein) ในการบริหารสถานศึกษา และการดำเนินไปในลักษณะเชิงระบบอันประกอบด้วยตัวป้อน(input) ได้แก่ นโยบาย สารสนเทศ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ตลอดจน บุคลากร ขนาด ทำเลที่ตั้ง และแปรเปลี่ยนโดยขั้นตอนกระบวนการ (process) ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ กระบวนการวัดผล การจัดการเรียนการสอน และจะได้ผลลัพธ์จากกระบวนการคือ ผลผลิต (output) ได้แก่ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพนักเรียน ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1 ซึ่งขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคลากรขององค์กรนั้นๆ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจการทำงานพบว่าแนวคิดของฟลิปโป (Flippo) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรไว้ 10 ประการ คือ 1.เงินเดือน 2.ความมั่นคงในงาน 3.สถานภาพในการทำงาน 4.ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไป 5.ลักษณะและรูปแบบของการบังคับบัญชา 6.โอกาสก้าวหน้า 7.ความเข้าใจซึ่งกันและกันของ ผู้ร่วมงาน 8.

ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ 9.สถานภาพทางสังคม 10.โอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า¹⁴ นอกจากนี้ เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดู ซึ่งเป็นผู้คิดค้นเครื่องมือวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่เรียกว่า the Purdue teacher opinionnaire ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจการทำงาน เป็น 10 ข้อ ประกอบด้วย 1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร 2. ความพึงพอใจในงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างครู 4.เงินเดือน 5. ปริมาณงาน 6. หลักสูตร 7. สถานภาพครู 8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน 10. แรงกดดันทางชุมชน¹⁵



¹⁴ Flippo อ้างถึงใน เก่งกาจ คิ้วเจริญ, “ขวัญของบุคลากรกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 22.

¹⁵ Ralph R. Bentley, and Averno M. Rempel, **Changing Teacher Morale: An Experiment in Feedback of Identifies Problems to Teachers and Principals** (Washington: Department of Health Education and Welfare, 1967), 7-8.



แผนภูมิที่ 1 แสดงขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Luenburg and Allan C. Ornstein. Educational Administration : Concepts and Practices, 6th ed. (CA: Wadworth Publishing. 2012). 20-22.

: Ralph R. Bentley and Averno M. Rempel, Changing Teacher Morale : An Experiment in Feedback of Identified Problems of Teachers and Principals (Washington: Department of Health Education and Welfare, 1967), 7-8

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรภายใต้การบริหารของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งได้นำแนวคิดของ เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) มาเป็นกรอบในการศึกษาโดยได้แบ่งองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างครู 4) เงินเดือน 5) ปริมาณงาน 6) หลักสูตร 7) สถานภาพครู 8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9) สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน 10) แรงกดดันทางชุมชน¹⁶ ดังแผนภูมิที่ 2 ซึ่งขวัญกำลังใจ

ตัวแปรอิสระ Dependent Variables ขวัญกำลังใจในการทำงาน	ตัวแปรอิสระ Dependent Variables ขวัญกำลังใจในการทำงาน
1.สถานภาพตำแหน่งงาน 1.1 บุคลากรสายวิชาการ 1.2 บุคลากรสายสนับสนุน	1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร 2. ความพึงพอใจในงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างครู
2. อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 2.1 1 – 5 ปี 2.2 6 - 10 ปี 2.3 10 ปี ขึ้นไป	4. เงินเดือน 5. ปริมาณงาน 6. หลักสูตร 7. สถานภาพครู 8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน 10. แรงกดดันทางชุมชน

แผนภูมิที่ 2 แสดงขอบเขตเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Ralp R. Bentley and Averno M. Rempel, **Changing Teacher Morale : An Experiment in Feedback of Identified Problems of Teachers and Principals**

(Washington: Department of Health Education and Welfare, 1967), 7-8

¹⁶ Ralp R. Bentley and Averno M. Rempel, **Changing Teacher Morale : An Experiment in Feedback of Identified Problems of Teachers and Principals** (Washington: Department of Health Education and Welfare, 1967), 7

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยขออนุญาตความหมายไว้ดังนี้

ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นได้ทั้งขวัญดี เช่น มีความกระตือรือร้น มีความกล้า และ ขวัญไม่ดี เช่น เฉื่อยชา หวาดระแวง ทั้งสองอย่างนี้ก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์การต่อบุคคลซึ่งส่งผลให้มีความมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ในกาวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิดองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการทำงานของ เบนท์เลย์และเรมเพิล (Bentley and Rempel) มาเป็นเกณฑ์ในการวัดระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้
1.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 2.ความพึงพอใจในงาน 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 4.เงินเดือน 5.ปริมาณงาน 6.หลักสูตร 7.สถานภาพบุคลากร 8.การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9.สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน 10.แรงกดดันทางชุมชน

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร หมายถึง โรงเรียนในสังกัดของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับต้นปฐมวัยทำระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะในระดับการจัดการศึกษามัธยมศึกษาเท่านั้น

สถานภาพตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรประกอบด้วย 1.บุคลากรสายวิชาการ 2.บุคลากรสายสนับสนุน

อายุการปฏิบัติงาน หมายถึง อายุการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ 1.อายุการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 2.อายุการปฏิบัติงานปี 6-10 ปี 3. อายุการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญกำลังใจการทำงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งนอกจากความรู้ความสามารถของตัวบุคคลแล้ว ขวัญกำลังใจของบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าขวัญกำลังใจดี บุคคลนั้นก็จะตั้งใจและเต็มใจทำงาน งานนั้น ๆ ก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ และบุคคลนั้นก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ความคิดสร้างสรรค์งานที่ได้ออกมาก็ย่อมจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี อีกทั้งบุคคลนั้นก็จะพร้อมที่จะแก้ปัญหาและฝ่าฟันปัญหาต่าง ๆ รวมถึงบรรยากาศภายในองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีบรรยากาศองค์กรที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามไปด้วย ในองค์กรใด ๆ ทรัพยากรมนุษย์นั้นถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร ถ้าได้บุคลากรที่ ขยัน กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีขวัญกำลังใจที่ดีแล้ว ก็ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีผลลัพธ์ที่ดีตามไปด้วย

2.1 ความหมายของขวัญกำลังใจการทำงาน

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

กำลังใจ ตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง สภาวะของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง¹⁷

¹⁷ ชิตชนก เหลือสินทรัพย์, “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542.” เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2560, เข้าถึงจาก <http://rirs3.royin.go.th/> .

บลูม และเนย์เลอร์ (Blum and Naylor) กล่าวว่า ขวัญ คือ การมีความรู้สึกในส่วนของ คนงานว่าได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนงานโดยมีการยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกันและมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายที่ถึงปรารถนาเหล่านั้น¹⁸

เบนท์เลย์และเรมเพล (Bentley and Rempel) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า ขวัญ คือการ แสดงออกด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ยอมรับว่าเป็นกระบวนการ ที่ต่อเนื่องกับ ระดับขวัญของบุคคล อาจพิจารณาได้จากบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ และสภาพความ พึงพอใจของบุคคลที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึก และความเชื่อถือของบุคคล มีความสำคัญต่อ ขวัญมากกว่าเงื่อนไขอื่น ๆ ภายนอก¹⁹

กานดา จันทรย์แย้ม ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง เป็นสภาพทาง จิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์การที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติ และความพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้มี ความ²⁰มุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ที่วางไว้โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยทางกายภาพ และ ปัจจัย ทางด้านจิตใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า ขวัญ เป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่ แสดงออกในรูปของ พฤติกรรม ต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปความเฉื่อยชาความเฉยเมย ความหวาดระแวง และขาดความ เชื่อมั่น²¹

สมศักดิ์ ประเสริฐกุล ได้กล่าวว่า ขวัญเป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหาร ระหว่างที่มีสงคราม ซึ่งว่าแห้ว ท้อแท้และเสียกำลังใจ เนื่องจากการร้างและห่างไกลบ้าน การบาดเจ็บและการล้มหายตาย จากไปหน่วยบริหารหรือหน่วยเสนาธิการจำเป็นต้องสร้างสิ่งที่จะบำรุงขวัญให้ทหารมีจิตใจที่เข้มแข็ง

¹⁸ Blum, M. L. and Naylor, J. C., **Industrial Psychology: its Theoretical and Social Foundations**, New York: Harper & Row, 1969.

¹⁹ Bentley, Ralph R. and Aavemo M. Rempel. **Manual for the Purdue teacher opininaire** (West Lafayette : Indiana University Bookstore, 1970), 1 .

²⁰ กานดา จันทรย์แย้ม, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**(กรุงเทพฯ :โอเดียนสโตร์, 2556), 95 .

²¹ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**(กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2553),

เพื่อสามารถพร้อมสู้รบกับข้าศึกศัตรู และขวัญก็ได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางรวมทั้งในวงการอุตสาหกรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจกับพนักงานในหน่วยงาน²²

เดล (Dale) ให้นิยามขวัญกำลังใจว่า หมายถึง “ขวัญ” คือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน” ตามความหมายนี้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกรักงาน รู้สึกผูกพันต่องาน” และรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน ก็เรียกว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีขวัญดี ถ้ารู้สึกตรงกันข้ามก็เรียกว่าขวัญไม่ดี หรือขวัญต่ำ²³

สรุปได้ว่าขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึก ที่จะส่งผ่านพฤติกรรมถึงความพึงพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นได้ทั้งขวัญดี เช่น มีความกระตือรือร้น มีความกล้า และ ขวัญไม่ดี เช่น เฉื่อยชา หวาดระแวง ทั้งสองอย่างนี้ก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์การต่อบุคคลนั้นๆ ซึ่งส่งผลให้มีความมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.2.1.ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าความต้องการของบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ เขาได้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ เขาได้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลานั้น
 3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนคามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป
- อีกทั้งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. ความต้องการที่จำเป็น ได้แก่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการความรักและ

²² สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ 2556),112 .

²³ Dale Yoder, *Personnel Principle and Policies*, (Tokyo: Meruzen Company,Ltd., 1959), 445

ความเป็นเจ้าของ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ก็จะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ได้ 2.ความต้องการก้าวหน้า ได้แก่ความต้องการยกย่องนับถือ และความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลนั้นมีการเจริญเติบโตและพัฒนาไปจนถึงศักยภาพที่เขามีอยู่²⁴ ความต้องดังกล่าวสามารถจัดอยู่ในลำดับขั้นตอนโดนเรียงระดับจากน้อยสุดไปหามากได้ดังนี้

1.ความต้องการทางสรีระ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อเอาชีวิตรอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม 2.ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น 3.ความต้องการทางสังคม ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม และการเข้าหมู่เข้าพวก 4.ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน 5.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับ การทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้²⁵

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดยเคลย์ตัน พี. แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้สร้างรูปแบบที่แตกต่างออกไปซึ่งเรียกว่าทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG : Existence – Relatedness – Growth Need Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายเพื่อนการมีชีวิตอยู่รอดซึ่งรวมถึงความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่ อาศัย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้โดยเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม(Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น

²⁴ บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, **จิตวิทยาธุรกิจ**(กรุงเทพฯ: โอเกียนสตรี, 2553), 192-193

²⁵ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**(กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2553), 116-117

ความต้องการเป็นผู้นำ ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะทางสังคมที่สูงขึ้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมนี้จะเกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน ร่วมไปถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

3.ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ความต้องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ความต้องการกิจกรรมใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์สามารถนำมาเปรียบเทียบได้โดยที่ความต้องการมีชีวิตอยู่จะสัมพันธ์กับความต้องการทางสรีระและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ สำหรับความต้องการความก้าวหน้าจะสัมพันธ์กับความต้องการการยกย่องนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

อย่างไรก็ตามทั้งสองทฤษฎีก็มีความแตกต่างกันอยู่ 2 ประการคือ 1.ทฤษฎีของมาสโลว์นั้นความต้องการในระดับต่ำจะมีความสำคัญก่อน เช่น ความต้องการทางสรีระจะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนแล้วความต้องการในระดับที่สูงกว่าจึงจะเกิดขึ้นแต่ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์นั้นความต้องการในข้อใดก็ตามไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจความต้องการอีก 2 อย่างก็มีความสำคัญอยู่ 2.ถ้าความต้องการในขั้นที่สูงกว่าไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจได้แม้ว่าความต้องการใดได้รับความพึงพอใจแล้วความต้องการนั้นยังเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอยู่ เช่น ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม แต่ความต้องการความก้าวหน้าถูกขัดขวาง บุคคลก็ยังมีความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างเหนียวแน่น แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นั้นเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะหมดไป²⁶

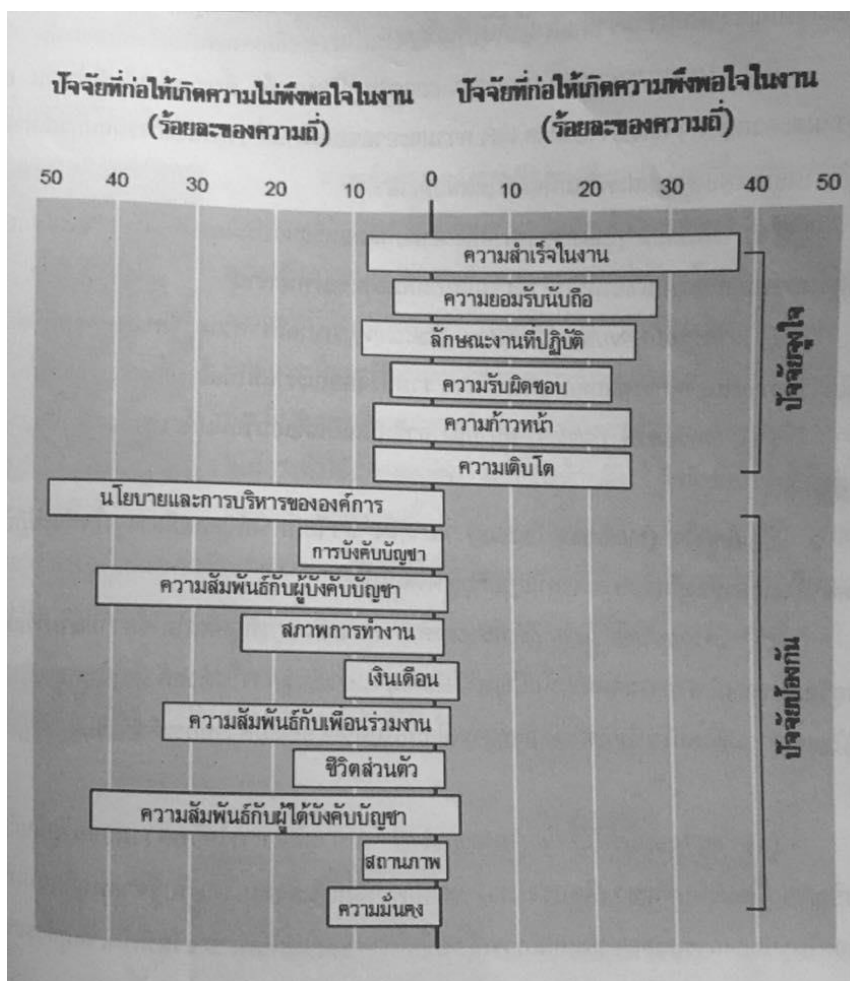
2.2.3 ทฤษฎีความต้องการเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้น ไม่ได้เรียงตามลำดับขั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์ กล่าวคือทฤษฎีของเมอร์เรย์ สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจจะมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้าน

²⁶ บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, จิตวิทยาธุรกิจ(กรุงเทพ: โอเคียนสโตร์, 2553), 200

อื่นต่ำก็ได้ ส่วนของมาสโลว์ ไม่สามารถอธิบายได้ ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการคือ 1.ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึงความต้องการที่จำทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 2.ความต้องการมิตรสัมพันธ์(Need for Affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3.ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง 4.ความต้องการมีอำนาจ(Need for Power)ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน²⁷

2.2.4.ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) เฮอซเบิร์ก(Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ ชื่อว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนา ในปี ค.ศ.1950-1959 ได้เสนอว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากธรรมชาติของตัวงาน มิได้มีจากรางวัลภายนอกแต่อย่างใด แนวคิดของทฤษฎีนี้เป็นผลมาจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนเกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยป้องกัน (hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (motivator factors)

²⁷ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม(กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2553),



แผนภูมิที่ 3 ตารางที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีสองปัจจัย
ที่มา : ชูชัย สมितिไกร, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ** (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2554), 276

1. ปัจจัยป้องกัน (hygiene factors) หมายถึงปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้คุณคนเกิดความไม่พึงพอใจในงานแต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานทำงานอย่างมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

(1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (company policy and administration) เช่น การวางแผนการบริการองค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

(2) การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง การผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมมีความโอบอ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relation with others) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็น

ทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและพร้อมที่ใช้งานได้ตลอดเวลา

(5) เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน

(6) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์การตลอดอายุการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

(7) สถานภาพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2. ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลที่แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังต่อไปนี้

(1) ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(2) ความยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่นๆ

(3) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

(4) ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

(5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก จำเจ ทำทหายความสามารถ งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่ ทฤษฎีสองปัจจัยเสนอว่า หากต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องทำให้บุคคลได้รับ ปัจจัยจูงใจที่เหมาะสม แต่การให้ปัจจัยป้องกันมิได้ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด เพียงแต่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น²⁸

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนั้นแม้ว่าจะไม่ได้กล่าวถึงขวัญกำลังใจโดยตรงแต่ทฤษฎีเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งในยุคแรกนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงว่ามนุษย์เรามีความต้องการเป็นลำดับขั้นเมื่อพึงพอใจแล้วความต้องการก็จะหมดไปและต้องการในระดับที่สูงขึ้น ในยุคต่อมานักจิตวิทยาได้กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมีหลายๆด้านพร้อมกันได้โดยไม่จำเป็นต้องเรียงเป็นลำดับขั้นซึ่งระดับความต้องการจะมากหรือน้อยก็ได้

2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี

เดวิส (Devis) ได้กล่าวเปรียบเทียบว่า ขวัญในการทำงานนั้น เปรียบก็คล้ายสุขภาพร่างกายมนุษย์ ที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนแอและแข็งแรง อันเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงสภาพทั่วไปของร่างกายโดยนัยนี้ เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และก็ต้องเพิ่มพลังให้ร่างกายโดยการหมั่นออกกำลังกาย สำหรับองค์การก็เช่นกัน การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็ต้องหมั่นตรวจขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์การ องค์ประกอบสำคัญของขวัญที่ดีมีดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จองค์การ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ
3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์การและระบบการบริการงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมั่นใจและมีขวัญที่ดี

²⁸ Herzberg อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), 276-279

5. สภาพของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน

6. สุขสภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางร่างกาย และสภาพทางจิตใจ มีผลต่อการทำงาน เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลได้²⁹

พงค์ หาดาล ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญที่ดี ประกอบด้วย 1. ความร่วมมือในกลุ่มทำงาน 2. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 3. งานที่ทำนั้นต้องมีความหมาย 4. เป้าหมายการทำงานของบุคลากร³⁰

พะยอม วงศ์สารศรี ก็ได้พูดถึงเช่นเดียวกันแต่มีกล่าวถึงปัจจัยอื่นด้วย ดังนี้ 1. ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา 2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับคนงาน 3. วัตถุประสงค์เป้าหมายและนโยบายในการบริหาร 4. ความพึงพอใจในการทำงาน 5. ระบบค่าตอบแทน 6. ความเจริญก้าวหน้าสภาพแวดล้อมในการทำงาน 12. สุขภาพคนทำงาน

นิภา แก้วศรีงาม ได้ระบุว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์การ ได้แก่

1. ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยด้านนี้จะทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความสะดวกสบายทางร่างกาย ได้แก่

1.1 ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน

1.2 สวัสดิการด้านบริการรักษาสุขภาพ

1.3 เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี

1.4 ค่าตอบแทนในการทำงาน

2. ปัจจัยทางด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขทางจิตใจ ตอบสนองความต้องการทางสังคมและจิตใจ ได้แก่

2.1 ผู้นำและพฤติกรรมผู้นำในด้านที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ผู้นำมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ความมีทัศนคติที่ดีต่องาน เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่รู้สึกชอบและพึงพอใจต่องานที่ตนรับผิดชอบ

2.3 ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความรักและมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์การ

2.4 ความพึงพอใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

²⁹ Davis อ้างถึงใน สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, **จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม** (กรุงเทพฯ: โอเดียนสตร์, 2554), 116.

³⁰ พงษ์ หาดาล, **การจัดการคุณภาพในงานอุตสาหกรรม** (กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นส์, 2554)

2.5 การได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับจากผู้นำและผู้ร่วมงาน 2.6 การมีอิสรภาพในการทำงาน ไม่ถูกก้าวร้าวหรือถูกลั่นแกล้ง

2.7 การได้รับมอบหมายให้ทำงานในระดับที่มีความสำคัญ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ³¹

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ตื้นนั้น คือ สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งกายภาพ และจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 องค์ประกอบของขวัญ

ฟลิปโป (Flippo) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากร ไว้ 10 ประการคือ 1.เงินเดือน 2.ความมั่นคงในงาน 3.สถานภาพในการทำงาน 4.ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไป 5.ลักษณะและรูปแบบของการบังคับบัญชา 6.โอกาสก้าวหน้า 7.ความเข้าใจซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน 8.ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ 9.สถานภาพทางสังคม 10.โอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า³²

มัวร์และเบอร์น (Moore and Burns) สรุปว่าปัจจัยมีผลต่อขวัญของบุคลากรทั้งสิ้น 14 ประการคือ 1.ปริมาณงาน 2.สภาพในการทำงาน 3.ค่าจ้าง 4.สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 5.สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา 6.ค่าตอบแทน 7.ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร 8.ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 9.ประสิทธิภาพของการบริหารงาน 10.สถานภาพและการยอมรับ 11.การติดต่อสื่อสาร 12.ความ มั่นคงในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน 13.การได้รับการยอมรับ 14.โอกาสก้าวหน้า

เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) แห่งมหาวิทยาลัยเพอร์ดู ซึ่งเป็นผู้คิดค้น เครื่องมือวัดขวัญกำลังใจการทำงานของครูที่เรียกว่า the Purdue teacher opinionnaire ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจการทำงาน เป็น 10 ข้อ ประกอบด้วย

³¹ นิภา แก้วศรีงาม อ้างถึงใน กานดา จันทร์แยม, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น** (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2546), 94.

³² Flippo อ้างถึงใน เก่งกาจ คิวเจริญ, “ขวัญของบุคลากรกับการดำเนินการประกัน คุณภาพภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 22.

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร (Teacher Rapport with Principal) หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนต่างๆ เช่น ในความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน และให้กำลังใจ รวมถึงการให้คำปรึกษา สนับสนุน และแก้ปัญหาของบุคลากร

2. ความพึงพอใจในงาน(Satisfaction with Teaching) หมายถึง หมายถึงการปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากรกับนักเรียน พึงพอใจในหน้าที่การงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน สนุกสนานในการทำงานทั้งการสอน หรือหน้าที่ต่างๆที่ตนเองได้รับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างครู (Rapport among Teachers) หมายถึง การปฏิบัติต่อกันอย่างดี การให้ความมือกันในงานต่างๆ ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

4. เงินเดือน (Teacher Salary) หมายถึงความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ตนได้รับ ตามหน้าที่ประจำของตน นโยบายต่อค่าตอบแทน ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ตนทำอยู่ และความพอใจเมื่อเทียบกับบุคลากรในสังกัดอื่น

5. ปริมาณงาน(Curriculum Issue) หมายถึงจำนวนงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านธุรการ งานกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพ จำนวนชั่วโมงสอน และความล่าช้าของระบบปฏิบัติงาน

6. หลักสูตร(Curriculum Issue) หมายถึง การจัดแนวการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา การตอบรับความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

7. สถานภาพครู (Teacher Load) หมายถึงการได้รับตำแหน่ง มีชื่อเสียงเกียรติยศ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับภายในและนอกองค์กร

8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน(Community Support of Education) หมายถึง การปฏิบัติที่ชุมชนมีต่อโรงเรียน การให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาต่อชุมชน และความเต็มใจที่ชุมชนเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในกิจกรรมของโรงเรียน

9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน(School Facilities and Service) หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้นมี อาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพียงพอ ขั้นตอนที่จะได้รับอุปกรณ์และบริการมาเพื่อปฏิบัติงาน รวมไปถึงบรรยากาศนการปฏิบัติงาน

10. แรงกดดันทางชุมชน (Community Pressure 2.Satisfaction with Teaching) หมายถึง ความต้องการและความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา และคุณภาพของบุคลากร การเข้าไปมี

ส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและครูมีเสรีภาพในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน³³

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ คือ สิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลต่อการเพิ่มขวัญกำลังใจและเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย

2.5 ประโยชน์ของขวัญกำลังใจ

เดวิส (Davis) กล่าวว่า เมื่อมีขวัญกำลังใจดี จะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทำให้เกิดความร่วมมือ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความสามัคคีกันในหมู่คณะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายขององค์กร รวมถึงไปถึงทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆของหน่วยงานอีกด้วย³⁴

แอนเดอร์สันและแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของขวัญกำลังใจบุคลากรในโรงเรียนเอาไว้ว่า ครูจะพูดถึงโรงเรียนอย่างภาคภูมิใจ และหาวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน นักเรียนจะภูมิใจและแสดงความคิดเห็น ทักทายและเป้าหมายในการศึกษาของตน ผู้อำนวยการและอาจารย์จะมีความสัมพันธ์อย่างเป็นมิตร เคารพซึ่งกันและกัน การที่ขวัญกำลังใจของอาจารย์ในโรงเรียนจะสูงที่สุดก็ต่อเมื่อรู้สึกถึงความมั่นคง เข้าใจเป้าหมายของตัวเอง และรู้สึกว่าสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่มีความสำคัญ³⁵

สรุปได้ว่าประโยชน์ของขวัญกำลังใจคือแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรอีกด้วย

³³ Ralph R. Bentley, and Averno M. Rempel, **Changing Teacher Morale: An Experiment in Feedback of Identifies Problems to Teachers and Principals** (Washington: Department of Health Education and Welfare, 1967), 7-8.

³⁴ Davis อ้างถึงใน วัชรินทร์ เหลืองนวล, “การบริการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), 32.

³⁵ Lester W. Anderson and Lauren A. Van Dyke, **Secondary School Administration** (Boston: Houghton Mifflin Company, 1963), 332.

2.6 การสำรวจขวัญกำลังใจ

ในองค์กรใดก็ตามถ้าหากมีการสำรวจหรือศึกษาว่าคนงานมีขวัญดีหรือไม่อาจจะกระทำโดยสังเกตสภาพวังเววล้อม หรือจากสภาพการทำงาน ผู้สังเกตจะสังเกตได้เฉพาะพฤติกรรมที่เปิดเผย ดังนั้นวิธีการเรียนรู้และการเข้าใจขวัญของคนงานได้ คือ การสำรวจความเห็น และสำรวจทัศนคติในการทำงาน เช่น ค่าจ้างแรงงานโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความปลอดภัย การบริหารงานของผู้บริหาร เป็นต้น เพราะสิ่งต่างๆเหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่ทำให้ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจก็จะทำให้มีขวัญกำลังใจที่ดี แต่ถ้าในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจก็จะมีขวัญที่ไม่ดีต่อการทำงานและก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานได้ สำหรับเทคนิคในการสำรวจขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีการสำรวจในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามก็เพื่อสำรวจทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้พนักงานตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้เมื่อได้ข้อมูลและต้องนำมาแปลความหมายและศึกษาว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีหรือไม่

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ได้รายละเอียดมากกว่าวิธีแรก โดยปกติไม่นิยมใช้บุคคลในองค์กรเนื่องจากคนในองค์กรอาจจะกลัวและไม่กล้าให้ความเห็น ข้อเท็จจริง แม้ว่าจะได้รายละเอียดที่กระจ่างชัดแต่ใช้เวลาในการสำรวจมากและค่าใช้จ่ายสูงกว่าวิธีแรก

3. การสังเกต ในการทำงานของคนงานในทุกองค์กรถ้าไม่สังเกตให้ดีจะไม่เห็นความแตกต่างหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การร้องทุกข์ บัตรสนเท่ห์ การร้องเรียนขอย้ายสังกัด การลาออก การมาทำงานสาย ความสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น เหล่านี้จะเป็นสาเหตุของคนงานว่ามีขวัญดีหรือไม่³⁶

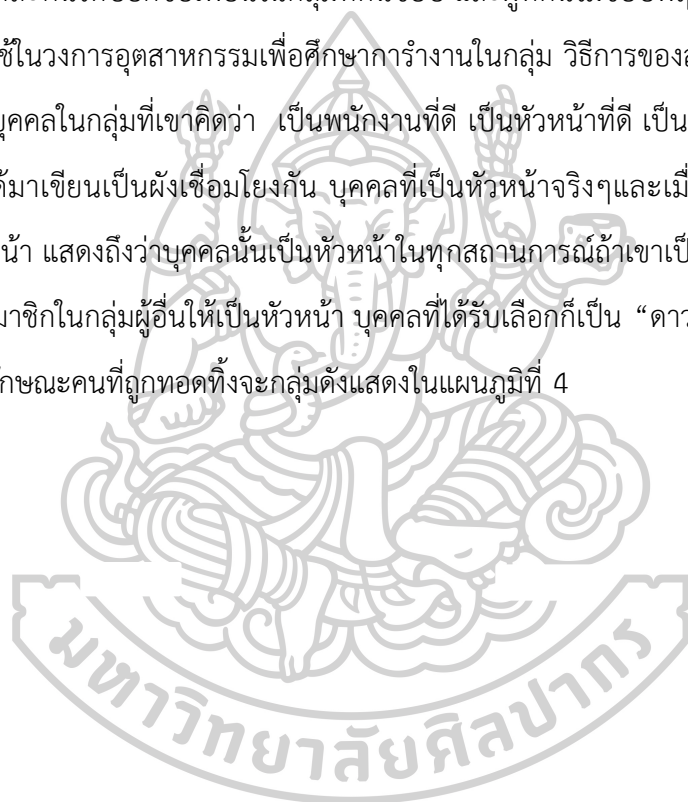
สรุปได้ว่า การสำรวจขวัญนั้นคือการที่ผู้บริหาร สำรวจความเป็นไปของบุคลากรในองค์กร รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเทคนิคที่ต่างกันไปเพื่อให้ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีและไม่ดี เพื่อนำวัด ประเมินผลและนำผลมาพัฒนาต่อยอดหรือปรับปรุงให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรดีขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

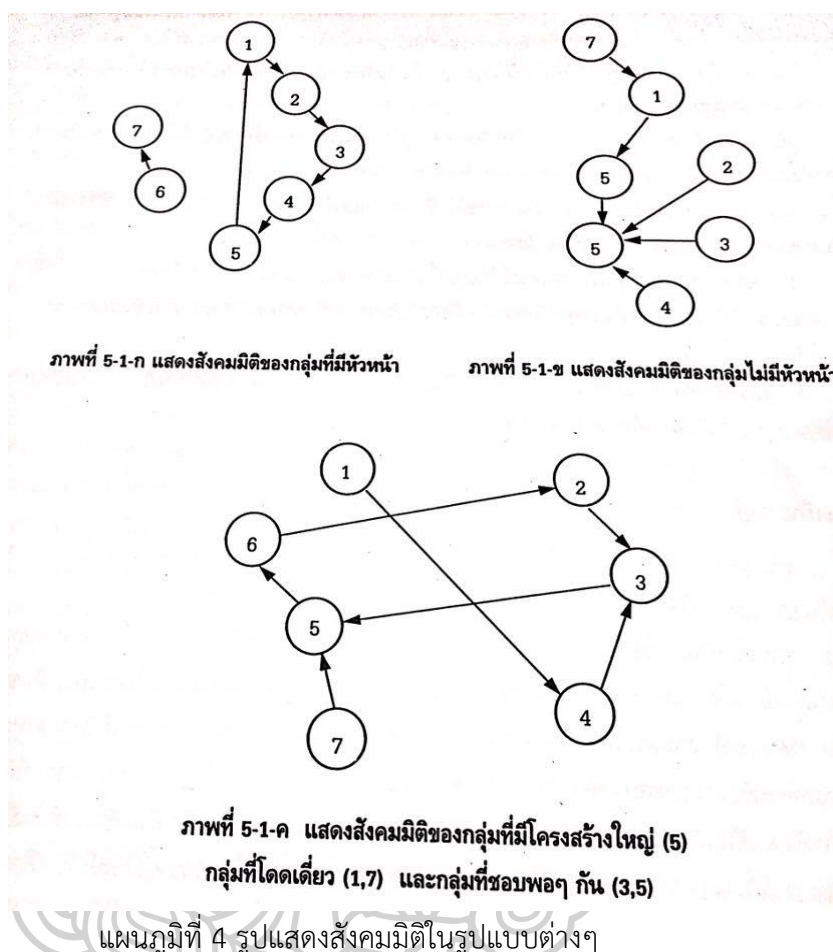
³⁶ พงษ์ ทารดาล, การจัดการคุณภาพในงานอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นส์, 2554), 96

2.7 การวัดขวัญกำลังใจ

การศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจและการวัดแบ่งเป็นลักษณะคือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective Measurement) การวัดขวัญกำลังใจที่เป็นแบบอัตนัยเป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ที่เรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน และ เจนกินส์ ใช้ศึกษาถึงพฤติกรรมในกลุ่ม ความมุ่งหมายของการใช้สังคมมิติ ก็เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและการไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบในระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการที่ใช้เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ตนชอบ และผู้ที่ตนไม่ชอบพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และถูกนำไปใช้ในวงการอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการงานในกลุ่ม วิธีการของสังคมมิติ ให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่า เป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้าที่ดี เป็นคนที่ยุติธรรมต่อทุกฝ่าย และนำชื่อที่ได้มาเขียนเป็นผังเชื่อมโยงกัน บุคคลที่เป็นหัวหน้าจริงๆและเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริง แต่ในการทำสังคมมิติสมาชิกในกลุ่มผู้อื่นให้เป็นหัวหน้า บุคคลที่ได้รับเลือกก็เป็น “ดาว” ของกลุ่มบางคนไม่ได้เรื่องเลยเป็นลักษณะคนที่ถูกทอดทิ้งจะกลุ่มดังแสดงในแผนภูมิที่ 4





ที่มา : ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม(กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2553), 98

2. การวัดแบบปรนัย (Objective Measurement) นอกจากการใช้สังคมมิติดังกล่าวแล้ว ก็หัน มาใช้แบบทดสอบซึ่งวัดเกี่ยวกับ เจตคติเป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญมักมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์ จะช่วยให้สามารถแข่งได้ดีตัวชี้บ่งที่เกี่ยวกับขวัญต่ำจะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงานความเบื่อหน่ายในงานและผลผลิตที่ต่ำ³⁷

กีสและรัทเทอร์ (Gissess and Ruter) ในปี ค.ศ.1949 ได้ศึกษาถึงขวัญของพนักงาน จากข้อมูลในแบบสอบถาม เข้าได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .71 ในระหว่างตัวแปร 6 ตัว ประกอบด้วย 1.ประสิทธิภาพในการผลิต 2.ความผิดพลาดที่ไม่มีผลต่อลูกค้า 3.ความผิดพลาดที่มี

³⁷ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม(กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2553),

ผลกระทบต่อลูกค้า 4.การเปลี่ยนงาน 5.การมาสาย 6.การขาดงาน เข้าพบว่าเมื่อพนักงานมีขวัญต่ำลง การขาดงาน และการมาสายจะมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น เข้าพบความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยระหว่างขวัญ กับประสิทธิภาพในการผลิต ขวัญของบุคคลจะสะท้อนออกถึงลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่ม และขวัญมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายๆปัจจัยไม่เพียงเฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้รับรายงานการศึกษาเกี่ยวกับขวัญของคนงานที่เป็นลูกจ้างราย ชั่วโมงในโรงงานแห่งหนึ่ง จากผลการทดสอบเขาไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่ใช้ทำนายบุคคลแต่ละคน แต่พบว่าขวัญสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมสำหรับ กลุ่มและโรงงานได้ เขาจึงมีความเห็นว่าขวัญเป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มมากกว่าปรากฏการณ์ รายบุคคล ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการทำนายขวัญที่เขาใช้ก็คือการขาดงาน ความเบื่อหน่ายงาน การลางาน ระยะสั้น การลาป่วย และการได้รับความเสียหาย เขาจึงใช้ทั้งหมดเป็นดัชนีรวม เพื่อจะใช้ทดสอบ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีที่ 1 ขวัญเป็นปรากฏการณ์ของบุคคล และทฤษฎีที่ 2 ขวัญเป็นปรากฏการณ์ของ กลุ่ม จากการทดสอบทฤษฎีดังกล่าว เขาพบว่าขวัญสามารถทำนายความแตกต่างของกลุ่มมากกว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงาน³⁸

การวัดขวัญกำลังใจในการทำงานทำได้สองวิธีคือ 1.การวัดแบบอัตนัย 2.การวัดแบบปรนัย วิธีการทั้งสองนั้นจะทำให้ผู้บริหารองค์กรได้เข้าใจบุคลากรในองค์กรของตัวเองมากยิ่งขึ้นและสามารถ ทำให้คาดการณ์และวางแผนการพัฒนาขวัญกำลังใจที่ยังขาดหรือยังไม่เพียงพอของบุคลากรใน องค์กรได้ซึ่งขวัญกำลังใจในการทำงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรหนึ่งแล้วยังเกี่ยวข้องกับการอยู่ ร่วมกันหรือความสัมพันธ์กลุ่มภายในองค์กรอีกด้วย

2.8 เครื่องมือวัดขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.แบบสำรวจ The Purdue Teacher Opinionnaire (PTO) เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) แห่งมหาวิทยาลัยอินเดียนา เป็นผู้คิดค้นเครื่องมือวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูที่เรียกว่า the Purdue teacher opinionnaire(PTO) โดยทั้งสองได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของขวัญกำลังใจเพื่อใช้ในการวัดระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งเป็น 10 ข้อ ประกอบด้วย

³⁸ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม(กรุงเทพฯ :ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ,2553),

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียน ต่างๆ เช่น ในความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน และให้กำลังใจ รวมถึงการให้คำปรึกษา และสนและแก้ปัญหาของบุคลากร
2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง หมายถึงการปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากรกับนักเรียน พึงพอใจในหน้าที่การงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน สนุกสนานในการทำงานทั้งการสอน หรือหน้าที่ต่างๆที่ตนเองได้รับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครู หมายถึง การปฏิบัติต่อกันอย่างดี การให้ความมือกันในงานต่างๆ ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
4. เงินเดือน หมายถึงความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ตนได้รับ ตามหน้าที่ประจำของตน นโยบายต่อค่าตอบแทน ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ตนทำอยู่ และความพอใจเมื่อเทียบกับบุคลากรในสังกัดอื่น
5. ปริมาณงาน หมายถึงจำนวนงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านธุรการ งานกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพ จำนวนชั่วโมงสอน และความล่าช้าของระบบปฏิบัติงาน
6. หลักสูตร หมายถึง การจัดแนวการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา การตอบรับความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน
7. สถานภาพครู หมายถึงการได้รับตำแหน่ง มีชื่อเสียงเกียรติยศ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับภายในและนอกองค์กร
8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน หมายถึง การปฏิบัติที่ชุมชนมีต่อโรงเรียน การให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาต่อชุมชน และความเต็มใจที่ชุมชนเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในกิจกรรมของโรงเรียน
9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้นมี อาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพียงพอ ขั้นตอนที่จะได้รับอุปกรณ์และบริการมาเพื่อปฏิบัติงาน รวมไปถึงบรรยากาศการปฏิบัติงาน
10. แรงกดดันทางชุมชน หมายถึงความต้องการและความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา และคุณภาพของบุคลากร การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและครูมีเสรีภาพในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน

ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

3.1 โรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิต (Demonstration School) คือ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นควบคู่กับสถาบันฝึกหัด ครู อันได้แก่ วิทยาลัยครูและคณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายเหมือนห้องทดลอง ทางด้านต่าง ๆ เพื่อแสดงเป็นตัวอย่างเกี่ยวกับการฝึกหัดครูและการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป³⁹

ประวัติความเป็นมาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ก่อตั้งขึ้นจากความคิดริเริ่มของนางสาวมาลี อติแพทย์ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และรักษาการในตำแหน่งรองอธิการบดี เมื่อปี พ.ศ. 2516 และเปิดรับ นักเรียนเข้าเรียนในปีการศึกษา 2517 โดยใช้อาคารไม้บริเวณโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ก่อตั้งขึ้นจากความคิดริเริ่มของนางสาวมาลี อติแพทย์ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และรักษาการใน ตำแหน่งรองอธิการบดี เมื่อปี พ.ศ. 2516 และเปิดรับนักเรียนเข้าเรียนในปีการศึกษา 2517 โดยใช้อาคารไม้บริเวณ โรงเรียนเกษตรกรรมเดิมซึ่งอยู่ทางด้านประตูเพชรเกษมเป็นที่ทำการ

ในปีแรกเปิดรับนักเรียนเพียง 2 ระดับชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (มศ.1) ชั้นละ 2 ห้อง หลักสูตรที่ใช้ได้สร้างขึ้นเอง โดยคณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ มี สถานภาพเทียบเท่าภาควิชา ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 15 กันยายน 2536

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มีปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมาย การจัดการศึกษาที่รักษาเอกลักษณ์เดิมแต่ปรับเปลี่ยนให้ เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไป ณ โรงเรียนเกษตรกรรมเดิมซึ่งอยู่ทางด้านประตูเพชรเกษมเป็นที่ทำการ

ในปีแรกเปิดรับนักเรียนเพียง 2 ระดับชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (มศ.1) ชั้นละ 2 ห้อง หลักสูตรที่ใช้ได้สร้างขึ้นเอง โดยคณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ มี สถานภาพเทียบเท่าภาควิชา ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 15 กันยายน 2536

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มีปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมาย การจัดการศึกษาที่รักษาเอกลักษณ์เดิมแต่ปรับเปลี่ยนให้ เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2 วัตถุประสงค์ของการก่อตั้ง

1. เพื่อใช้เป็นที่พักปฏิบัติการตามแนวทฤษฎีทางการศึกษาและการสาธิต
2. เพื่อให้นักศึกษาได้สังเกตการสอนและฝึกหัดสอน
3. เพื่อใช้เป็นแหล่งวิจัยค้นคว้าทางการศึกษา

³⁹ วรวิทย์ วศินสรารกร, สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 6 โรงเรียนสาธิต (ม.ป.ท., 2530),

4. เพื่อใช้เป็นเวทีให้การศึกษาแก่เยาวชนตามความถนัด ความสนใจ ความสามารถและวัยของแต่ละบุคคล

5. เพื่อใช้เป็นสวัสดิการการศึกษาของบุตร อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยศิลปากร

3.3 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

ปรัชญา ใช้ปัญญาแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาชีวิต และสังคม

ปณิธาน มุ่งมั่นสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ความสามารถ และฉลาดในการใช้ชีวิต

เอกลักษณ์ วิชาการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม

อัตลักษณ์ ฉลาดใช้ชีวิต คิดสร้างสรรค์ รู้ทันเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์ เป็นแหล่งปฏิบัติการทางการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ พัฒนาทางการศึกษา เพื่อสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน รู้จักใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสม มีทักษะแก้ปัญหา มีภาวะผู้นำ สืบสานวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข⁴⁰

พันธกิจ 1. ศึกษาวิจัย และปฏิบัติการตามทฤษฎีทางการศึกษา เป็นแหล่งสังเกตการสอน การสาธิต และการฝึกหัดการสอน

2. จัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเน้นให้ผู้เรียนรู้จักใช้ชีวิตแบบพอเพียง มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีสมรรถนะสอดคล้องกับหลักสูตร และความต้องการของท้องถิ่น

3. พัฒนาหลักสูตรและวิธีสอนที่ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

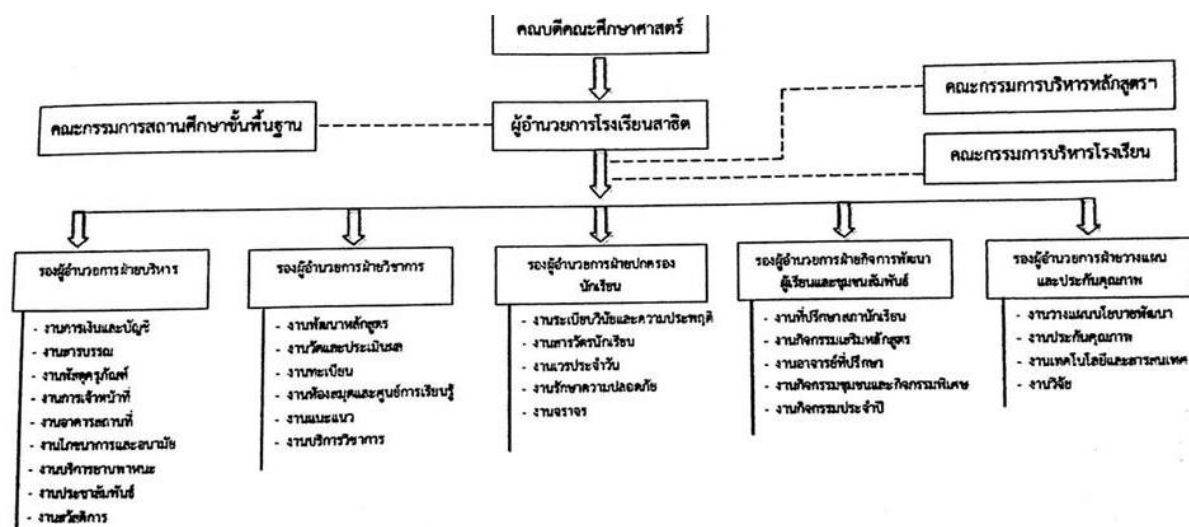
4. จัดกิจกรรมและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กรปฏิบัติจริง พัฒนาการสร้างปัญญา ทักษะ กระบวนการแสวงหาความรู้ การปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำ สำนักรับผิดชอบต่อตนเอง ชุมชน ท้องถิ่น ประเทศชาติและเป็นพลเมืองดีของโลก

5. อนุรักษ์ส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. จัดระบบบริการโรงเรียนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร มีระบบกำกับตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการให้บริการ รวมทั้งขอรับสนับสนุนจากชุมชน ในมหาวิทยาลัยและท้องถิ่น

⁴⁰ มหาวิทยาลัยศิลปากร,โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร, รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2558, 1,40.

3.4 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร



แผนภูมิที่ 5 : โครงสร้างงาน และสายบังคับบัญชาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร⁴¹

3.5 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

บุคลากรที่ได้รับการบรรจุอยู่ในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มี แบ่งออกเป็นกลุ่มประกอบด้วย

1. บุคลากรสายวิชาการ คือ บุคลากรในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีภาระงานประกอบด้วย งานสอน งานวิจัย งานบริหารวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานภาระอื่นๆ
2. บุคลากรสายสนับสนุน คือ บุคลากรในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการที่มีภาระงานตามคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) กำหนด⁴² โดยภายในโรงเรียนสาธิตหน้าที่ดังนี้ สำนักงาน บริหารทั่วไป วิชาการ บรรณารักษ์และห้องสมุด ทะเบียน บริหารทั่วไป โสตทัศนศึกษา พัสดุ⁴³

⁴¹ มหาวิทยาลัยศิลปากร,โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร, รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2558, 1,39.

⁴² “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559”, 3 - 4.

⁴³ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ, เข้าถึงเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.satit.su.ac.th/home/index.php/2017-05-31-04-41-62/2017-07-02-04-09-46/2017-07-02-04-09-47>

ในปีการศึกษา พ.ศ.2560 โรงเรียนสาธิตมีบุคลากรทั้งหมด 65 คน โดย เป็นบุคลากรสายศึกษา
การ 52 คน และ บุคลากรสายสนับสนุน 13 คน⁴⁴

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยในประเทศ

อรุณี เจริญจิตตกรรม ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลใน
โรงเรียนสังกัดเมืองราชบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 160 คน พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจ
กันทำงาน มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน มีความกระตือรือร้น เอาใจในการทำงาน
ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อโรงเรียนมีการฟ้องร้องต่อผู้บริหารและกล่าวโทษกัน
ระหว่างคณะครูอยู่ในระดับน้อย⁴⁵

วัชรินทร์ เหลืองนวล ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้
กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู รวม452 คน พบว่า
ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ขวัญใน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มี 9 ด้าน ประกอบด้วย ผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง
ผู้เรียน สถานภาพครู สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน แรงกดดันทางชุมชน
ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครู เงินเดือน
ปริมาณงาน หลักสูตร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน⁴⁶

⁴⁴ สัมภาษณ์ นางสมบูรณ์ ใจเที่ยง, รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน , 23 พฤศจิกายน
2560.

⁴⁵ อรุณี เจริญจิตตกรรม, “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัด
เมืองราชบุรี” (สารานุกรมการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนคร
รินวิโรฒ, 2550), 99.

⁴⁶ วัชรินทร์ เหลืองนวล, “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2555),ง

เก่งกาจ คิ้วเจริญ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญของบุคลากรกับการดำเนินการประกันคุณภาพ ภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยใช้กลุ่ม ตัวอย่างเป็น บุคลากรจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 108 โรงเรียน โดยประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 216 คน พบว่าขวัญของ บุคลากรจาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การเห็นพ้องกับเป้าหมาย ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความเชื่อมั่นและการนับถือในตัวผู้บริหารความสัมพันธ์กับชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และความรู้สึกถึงความสำเร็จ ปัญหาส่วนตัวของครู ความมั่นคงทางเศรษฐกิจสุขภาพทางกายและจิตใจ ตามลำดับ⁴⁷

วสันต์ พลั่วพันธ์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษามูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จำนวน 68 คน พบว่าขวัญกำลังใจของ พนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจด้าน นโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพและก้านสวัสดิการ ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญกำลังใจด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้วยความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาร่วมงานกับองค์กร มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน⁴⁸

พัชรี คงดี ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นครู

⁴⁷ เก่งกาจ คิ้วเจริญ, “ขวัญของบุคลากรกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

⁴⁸ วสันต์ พลั่วพันธ์, “การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร” (วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ อุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550), ง.

อาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน และครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ 15 อำเภอ จำนวน 207 คน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการศึกษามีผลต่อการแตกต่างเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่เกี่ยวกับพบอีกว่าตัวแปรต้นทางด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์และตำแหน่งไม่มีผลต่อ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรที่จะสร้างแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี เกี่ยวกับด้านเวลาด้านความมั่นคงและโอกาสบุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถ ในวิชาชีพของตนอย่างเป็นระบบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีสมรรถทำงานร่วมกัน ได้อย่างดีมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่าง กัลยาณมิตร ด้านรายได้และสวัสดิการ ควรมีค่าตอบแทน ของการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและ จิตใจของผู้ปฏิบัติงานควร พิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัย⁴⁹

พชร วรณชวิทสุทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรของกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง จำนวน 191 พบว่า บุคลากรของพระราชพิธีสำนักพระราชวังที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่งงานต่างกัน

⁴⁹ พัชรี คงดี, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), ๑.

จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ระยะเวลาปฏิบัติงาน หรือ สถานภาพต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน⁵⁰

พิชชาภัสส์ ธนัญญ์จุฑานนท์ ได้ศึกษาเรื่อง สร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 804 คน โดยแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน และได้ผลว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง และด้านนโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน⁵¹

สุคนธ์ มณีรัตน์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรสายผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 79 คน จากโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การจัดรูปแบบองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและสิทธิประโยชน์ ตามลำดับ และ รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความผูกพันทางความรู้สึก ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน ความผูกพันแบบต่อเนื่อง ตามลำดับ และ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร

⁵⁰ พชร วรณัฐวิหิตุสทธิ์, “สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

⁵¹ พิชชาภัสส์ ธนัญญ์จุฑานนท์, “สร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556), บทคัดย่อ.

ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵²

กิตติยา ขุนยศ ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร นักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการทหาร สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 421 คน พบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารานด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน⁵³

วิจัยต่างประเทศ

กิลเบิร์ต (Gilbert) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียนกับขวัญกำลังใจของครู พบว่า ขวัญกำลังใจของครูไม่สัมพันธ์กับขนาดของโรงเรียนในระดับมัธยมปลาย และครูโรงเรียนมัธยมต้นมีขวัญกำลังใจดีเพราะความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับดี และครูในระดับประถมศึกษาที่มีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย⁵⁴

แกรี่ และ นอร์แมน (Gary and Norman) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น : การวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักสูตรเตรียมความพร้อมของครู พบว่า ครูที่จบปริญญาตรีจากสาขาอื่นไม่พอใจกับเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับครูที่จบปริญญาตรีจากคณะศึกษาศาสตร์ครุศาสตร์ และ สถานภาพเศรษฐกิจและสังคมของเขตพื้นที่กำลังจ้างครูใหม่ มีความ

⁵² สุคนธ์ มณีรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.) ฉ.

⁵³ กิตติยา ขุนยศ, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม”, บัณฑิตวิทยาลัย 3, 3 (เมษายน – กรกฎาคม 2558): 879.

⁵⁴ A.R. Gilbert, “A Study of the Relationship Between School Size and Teacher Morale of Selected School in New York State”, **Dissertation Abstracts International** 31(November 1974): 7488 -A.

เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของครู และ องค์ประกอบขวัญ4ข้อ ของ เครื่องมือวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดย เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) ซึ่งสถานะของ ถ้าอันดับสถานภาพ เศรษฐกิจและสังคมของเขตพื้นที่กำลังจะจ้างครูใหม่สูงขึ้นขวัญกำลังใจของครูจะสูงขึ้นด้วยเช่นกัน⁵⁵

เจนนี่ (Jenny) ได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจขวัญกำลังใจครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และ 5 ในโรงเรียน มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับต่ำ ได้ทำการสำรวจ ขวัญกำลังใจของครู การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นนั้น ทั้งสามข้อนั้นมีความไม่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม ก็พบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนและจำนวนผู้ใหญ่ในชั้นเรียนระหว่างการเรียนการสอน เช่นเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนกับการจัดชั้นเรียนด้วยกลุ่มเล็ก และพบความสัมพันธ์ระหว่าง การสร้างขวัญกำลังใจของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น⁵⁶

เจนนิเฟอร์(Jennifer) ได้ทำการศึกษาโดยสำรวจโดยใช้เครื่องมือชื่อว่า Program Evaluation Plan(PEP) เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ขวัญกำลังใจของครูในแต่ละโรงเรียน และสำรวจความสัมพันธ์ที่จะเป็นไปได้กับชั้นการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าชั้นการศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกับขวัญกำลังใจของครู วิจัยขึ้นนี้จึงต้องการสำรวจความรู้สึกของครูและผู้บริหารสถานศึกษามีรู้สึกอย่างไรกับโรงเรียนของตนและตำแหน่งของตัวเองที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน โดยจัดทำแบบสอบถามและแบบข้อคำถามให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา จากการสำรวจผู้วิจัยพบว่าชั้นการศึกษามีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครู การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและแบบคำถามวิธีการเพิ่มขวัญกำลังใจครูในโรงเรียน ซึ่งจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของการศึกษาในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลลัพธ์ของการสำรวจพบว่าปัจจัยที่

⁵⁵ Gary Alger, *Claire Norman-Gloria, Morale of Beginning Secondary Science Teachers: A Comparative Analysis of Teacher Preparation Programs*, Accessed November 1, 2017, available from <https://cie.asu.edu/ojs/index.php/cieatasu/article/view/220>

⁵⁶ Jenny T. Sabin, *Teacher Morale Student Engagement, and Student Achievement Growth in Reading: A Correlational Study*, Accessed November 1, 2017, available from at:<http://digitalcommons.gardner-webb.edu/joel/vol1/iss1/5>

สนับสนุนขวัญกำลังใจของครูส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา⁵⁷

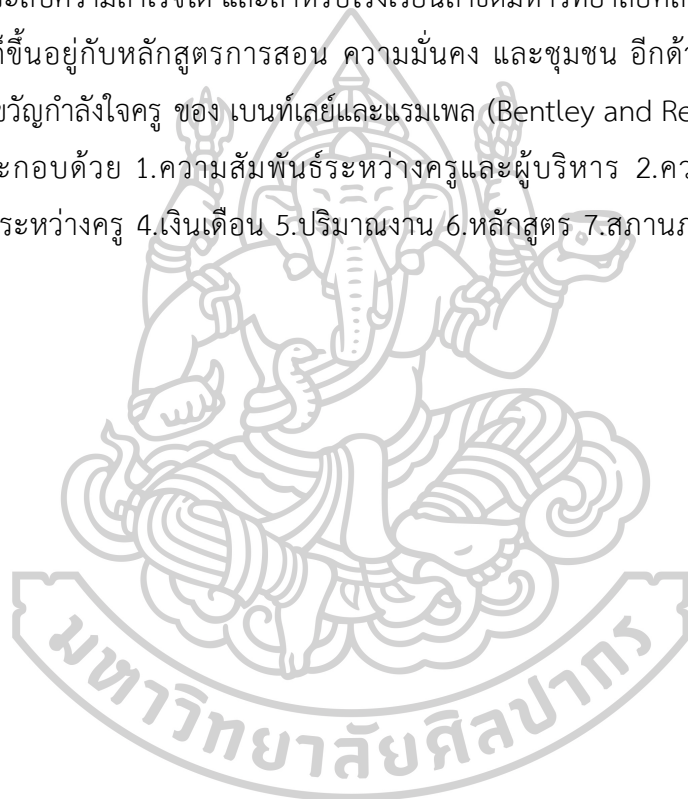
เจสัน (Jason) ได้ศึกษาโดยตั้งวัตถุประสงค์ของวิจัยเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยศึกษาจากครูในโรงเรียนระดับชั้นประถมและระดับชั้นมัธยมต้น และระหว่างครูในโรงเรียนระดับชั้นประถมและระดับชั้นมัธยมต้นภายในระบบตะวันออกเฉียงใต้แห่งหนึ่งของรัฐเทนเนสซี วรรณกรรมนำเสนอทฤษฎีต่างๆของภาวะผู้นำและวิธีการปฏิบัติตามทฤษฎีเหล่านั้นอันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู รวมไปถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูและอัตราการหมุนเวียนพนักงาน เครื่องมือในการวิจัยในการทำข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์และการสำรวจ ผู้วิจัยเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างครูในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงานและภาวะผู้นำ ครูทุกคนที่เข้าร่วมในการศึกษาคั้งนี้จำได้ทำแบบสอบถาม Purdue Teacher Opinionnaire (PTO) (Bentley & Rempel, 1980) เพื่อให้ นักวิจัยได้ทราบถึงขวัญและกำลังใจของครูและผลกระทบของการปฏิบัติภาวะผู้นำต่อครู นอกจากนี้ การศึกษาคั้งนี้ยังมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนของครูในโรงเรียนประถม 5 แห่งและโรงเรียนมัธยมต้น 1 แห่งที่เกี่ยวข้องในการวิจัยในคั้งนี้ ครูที่ได้รับการสัมภาษณ์นั้นได้มีความเข้าใจถึงขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งได้เข้าใจถึงการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ หลากหลายจะช่วยเพิ่มหรือลด ระดับความพึงพอใจในที่ทำงานของแต่ละบุคคล เป้าหมายโดยรวมของการศึกษาในคั้งนี้คือการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยและแนวปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำที่จะ สร้างและยกระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู⁵⁸

⁵⁷ Jennifer Blackburn, “An Evaluation of Teacher Morale in Four Elementary Schools: The Difference a School Makes” (Educational Leadership Doctoral Program, National College of Education, National Louis University, 2015): 4.

⁵⁸ Jason D. Robinson, “The Leadership Effect: Teacher Morale within Selected Schools in One Southeast Tennessee System” (Ed.D. dissertation, The University of Tennessee at Chattanooga, 2010), 4

สรุป

ขวัญกำลังใจการทำงานในความรู้สึกรหนึ่งในการโต้ตอบของคนในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ตนประสบและเกี่ยวข้องและก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ โดยขวัญจะดีหรือไม่ดีนั้นก็ สามารถดูได้จาก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระเบียบวินัย ความกระตือรือร้นในการทำงาน การทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การเข้าทำงานในแต่ละวันการนำเสนอแนวทางใหม่ๆให้แก่องค์กร ซึ่ง ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรได้เห็นถึงสมาชิกองค์กร เมื่อมีขวัญที่ต่างกันต่างๆในองค์กรก็จะ ราบรื่นและประสบความสำเร็จได้ และสำหรับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรซึ่งสถานศึกษาการ มีขวัญที่ดีได้ก็ขึ้นอยู่กับหลักสูตรการสอน ความมั่นคง และชุมชน อีกด้วย ผู้วิจัยได้นำแนวคิด องค์กรประกอบขวัญกำลังใจครู ของ เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) มาศึกษาในวิจัย ในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1.ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร 2.ความพึงพอใจในงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างครู 4.เงินเดือน 5.ปริมาณงาน 6.หลักสูตร 7.สถานภาพครู 8.การสนับสนุน การศึกษา



บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยประชากรที่เป็นบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 65 คน และใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 คน โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 45 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 11 คน การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแผนการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการเพื่อให้การทำวิจัยได้อย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยการศึกษาปัญหา จากตำรา เอกสาร ข้อมูล สถิติ จากรายงานประจำปีของโรงเรียน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดหัวข้อ จัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบปรับปรุงเครื่องมือ จัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารະณิพนธ์ เสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาเพื่อนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นและปรับปรุงคุณภาพแล้ว นำไปเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

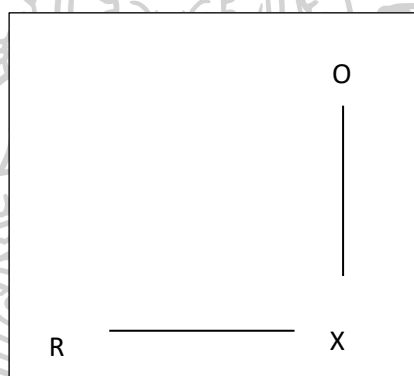
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอต่อ คณะกรรมการผู้ควบคุมสารະณิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไข และจัดทำรายงาน การวิจัยฉบับร่าง นำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบสารະณิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อ เสนอแนะ จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนด ข้อมูล และ รายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนการวิจัยในลักษณะ ตัวอย่างกลุ่มเดียว ตรวจสอบสภาพความเป็นจริงโดยไม่มีการทดลอง (the one – shot, non experimental case study) ซึ่งแสดงด้วยแผนผังได้ ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ต้องศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยได้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้ ประชากรของวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 2 กลุ่ม คือ 1.บุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน จำนวน 52 คน 2.บุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน นักวิชาการฝ่ายทะเบียน นักวิชาการฝ่ายบริหารทั่วไป นักการบัญชี นักโสตทัศนศึกษา บรรณารักษ์ จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิด ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน(Krejcie and Morgan)⁵⁹ ได้จำนวนตัวอย่าง 56 คน จำแนกเป็นประกอบด้วย พนักงานสายวิชาการ 45 คนและพนักงานสายสนับสนุน 11 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

ประเภทบุคลากร	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
บุคลากรสายวิชาการ	52	45
บุคลากรสายสนับสนุน	13	11
รวม	65	56

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สถานภาพตำแหน่งงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร แบ่งออกเป็น 2 ตำแหน่ง 1.พนักงานสายวิชาการ 2.พนักงานสายสนับสนุน และ อายุการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ 1.อายุการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 2.อายุการปฏิบัติงานปี 6-10 ปี 3. อายุการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจการทำงานตามทฤษฎี เบนท์เลย์และ

⁵⁹ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*, 30 (1970): 607-610

แรมเพล (Bentley and Rempel) ประกอบด้วย

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียน ต่างๆ เช่น ในความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน และให้กำลังใจ รวมถึงการให้คำปรึกษา และสนและแก้ปัญหาของบุคลากร
- 2) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง หมายถึงการปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากรกับนักเรียน พึงพอใจในหน้าที่การงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน สนุกสนานในการทำงานทั้งการสอน หรือหน้าที่ต่างๆที่ตนเองได้รับ
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติต่อกันอย่างดี การให้ความร่วมมือกันในงานต่างๆ ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
- 4) เงินเดือน หมายถึงความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ตนได้รับ ตามหน้าที่ประจำของตน นโยบายต่อค่าตอบแทน ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ตนทำอยู่ และความพอใจเมื่อเทียบกับบุคลากรในสังกัดอื่น
- 5) ปริมาณงาน หมายถึงจำนวนงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านธุรการ งานกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพ จำนวนชั่วโมงสอน และความล่าช้าของระบบปฏิบัติงาน
- 6) หลักสูตร หมายถึง การจัดแนวการจัดการศึกษากันในสถานศึกษา การตอบรับความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน
- 7) สถานภาพบุคลากร หมายถึงการได้รับตำแหน่ง มีชื่อเสียงเกียรติยศ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับภายในและนอกองค์กร
- 8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน หมายถึง การปฏิบัติที่ชุมชนมีต่อโรงเรียน การให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาต่อชุมชน และความเต็มใจที่ชุมชนเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในกิจกรรมของโรงเรียน
- 9) สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้นมี อาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพียงพอ ขั้นตอนที่จะได้รับอุปกรณ์และบริการมาเพื่อปฏิบัติงาน รวมไปถึงบรรยากาศนการปฏิบัติงาน
- 10) แรงกดดันทางชุมชน หมายถึงความต้องการและความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา และคุณภาพของบุคลากร การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและบุคลากรมีเสรีภาพในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้นั้น กำหนดใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดเกี่ยวกับ สถานภาพตำแหน่งงาน และ อายุการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามทฤษฎีของ เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) แบบสอบถามแบบชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของไลเคอร์ท(Likert's rating scale) โดยผู้วิจัย กำหนดค่าคะแนนคำตอบไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ให้นำหนัก	5	คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ให้นำหนัก	4	คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ให้นำหนัก	3	คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ให้นำหนัก	2	คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้นำหนัก	1	คะแนน

ตอนที่ 3 แบบคำถามปลายเปิดเพื่อหาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบสอบถามของวัชรินทร์ เหลืองนวล ซึ่งได้ทำวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ทฤษฎีของ เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 9 ข้อ ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงาน 10 ข้อ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างครู 9 ข้อ ด้านที่ 4 เงินเดือน 10 ข้อ ด้านที่ 5 ปริมาณงาน 7 ข้อ ด้านที่ 6 หลักสูตร 9 ข้อ ด้านที่ 7 สถานภาพของครู 7 ข้อ ด้านที่ 8 การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 7 ข้อ ด้านที่ 9 สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน 7 ข้อ ด้านที่ 10 แรงกดดันทางชุมชน 7 ข้อ รวม 82 ข้อ⁶⁰ จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาความตรงเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาโดย

⁶⁰วัชรินทร์ เหลืองนวล, “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์

ผู้เชี่ยวชาญ และให้อาจารย์ผู้ควบคุมตรวจสอบอีกครั้งแบบสอบถามดังกล่าวมี ค่าความตรง (Validity) อยู่ระหว่าง (0.66 – 1) และมีค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .97 ดังปรากฏในภาคผนวก ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระเบียบทางราชการ ผู้วิจัยจึงเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในวิจัยครั้งนี้
2. ดำเนินการการเก็บข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปแจกเป็นรายบุคคลจำแนกตามสัดส่วนของตัวแปรสถานภาพและอายุการปฏิบัติงาน และรวบรวมเก็บคืนด้วยตัวเอง
3. รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล เป็น บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย พนักงานสายวิชาการ และ พนักงานสายสนับสนุน รวม 56 คน คน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยมีวิธีการ จัดทำข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและวิเคราะห์
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

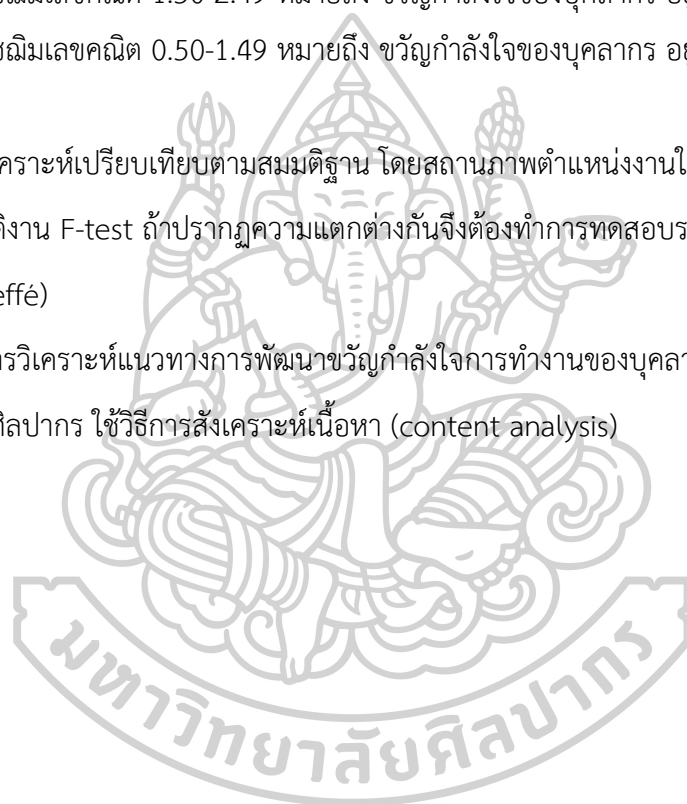
1. การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (frequencies) ร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้ค่า

มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดเบสท์ (Best) หากค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นแบบนั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50-5.00 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50-4.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับมาก
 ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50-3.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50-2.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย
 ค่ามัชฌิมเลขคณิต 0.50-1.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบตามสมมติฐาน โดยสถานภาพตำแหน่งงานใช้ ค่าสถิติ t-test และอายุการปฏิบัติงาน F-test ถ้าปรากฏความแตกต่างกันจึงต้องทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

4. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis)



สรุป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อทราบระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และ อายุการปฏิบัติงาน 3. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นวิจัยเชิงพรรณนา(descriptive research) กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย พนักงานสายวิชาการ 45 คนและพนักงานสายสนับสนุน 11 คนรวม 56 คนเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร ตามทฤษฎีเบนท์และแรมเพล (Bentley and Rempel) และแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test ,F-test และการสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง “ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็น บุคลากรในโรงเรียนประกอบ ซึ่งมี 2 กลุ่ม คือ 1.บุคลากรสายวิชาการ 45 คน 2.บุคลากรสายสนับสนุน 11 คน รวมทั้งสิ้น 56 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 53 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.64 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกได้ 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
- ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้าน สถานภาพตำแหน่งงาน และ อายุการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.สถานภาพตำแหน่งงาน	42	79.25
1) บุคลากรสายวิชาการ		
2) บุคลากรสายสนับสนุน	11	20.75
รวม	53	100
2. อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (เศษปีที่เกิน 6 เดือนนับเพิ่มอีกเป็น 1 ปี)		
1) 1 - 5 ปี	20	37.74
2) 6 - 10 ปี	21	39.62
3) 10 ปี ขึ้นไป	12	22.64
รวม	53	100

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

จากตาราง 3 พบว่าผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 53 คน ในด้านสถานภาพตำแหน่งงาน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 79.25 บุคลากรสายสนับสนุน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 ในด้านอายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง แบ่งได้ดังนี้ มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74 อายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 และอายุการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป 12 คน คิดเป็นร้อยละ 22.64

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ปรากฏในภาพรวม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับในภาพรวมและรายด้านของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

(N = 53)

ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร	3.44	0.89	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงาน	4.06	0.60	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.45	0.77	ปานกลาง
4. เงินเดือน	3.50	0.63	มาก
5. ปริมาณงาน	3.38	0.72	ปานกลาง
6. หลักสูตร	3.35	0.70	ปานกลาง
7. สถานภาพบุคลากร	3.94	0.73	มาก
8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน	3.82	0.72	มาก
9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน	3.50	0.65	มาก
10. แรกกดดันทางชุมชน	4.17	0.61	มาก
รวม	3.66	0.52	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.66 , S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 6 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้ แรกกดดันชุมชน (\bar{X} = 4.17 , S.D. = 0.61) ความพึงพอใจ (\bar{X} = 4.06 , S.D. = 0.60) สถานภาพบุคลากร (\bar{X} = 3.94 , S.D. = 0.73) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน (\bar{X} = 3.82 , S.D. = 0.72) เงินเดือน (\bar{X} = 3.50 , S.D. = 0.63) สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน (\bar{X} = 3.50 ,

S.D. = 0.65) และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (\bar{X} =3.45 , S.D. = 0.77) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร (\bar{X} =3.44 , S.D. = 0.89) ปริมาณงาน (\bar{X} =3.38 , S.D. = 0.72) หลักสูตร (\bar{X} =3.35 , S.D. = 0.70)

เมื่อวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 5 - 14

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร (N = 53)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารทุกครั้ง	3.75	0.80	มาก
2	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.38	1.0	ปานกลาง
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.25	1.91	ปานกลาง
4	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.72	0.74	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.83	0.77	มาก
6	ผู้บริหารยกย่องการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.11	1.12	ปานกลาง
7	บุคลากรมีโอกาสปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ	3.13	1.28	ปานกลาง
8	ผู้บริหารให้ความสนใจปัญหาต่างๆ ของบุคลากรตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ นั้นได้เป็นอย่างดี	3.15	1.18	ปานกลาง
9	ผู้บริหารให้บุคลากรทำงานตามความรู้ความสามารถ	3.68	1.12	มาก
	รวม	3.44	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.44 , S.D. = 0.89) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับ

ผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.77) บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารให้บุคลากรทำงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.12) และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.0) ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.91) ผู้บริหารให้ความสนใจปัญหาต่างๆของบุคลากรตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ นั้นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 1.18) บุคลากรมีโอกาสปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.28) ผู้บริหารยกย่องการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.11$ S.D. = 1.12)

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจในงาน (N = 53)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจในงาน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	ช่วยเหลือนักเรียนทุกครั้งเมื่อมีปัญหา	4.15	0.86	มาก
2	พอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน	4.23	0.72	มาก
3	รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.60	1.12	มาก
4	มีอิสระในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.99	มาก
5	งานที่ได้รับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ	4.21	0.60	มาก
6	งานที่ทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.40	1.11	ปานกลาง
7	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี	4.00	0.80	มาก
8	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	4.09	0.96	มาก
9	รักในการประกอบอาชีพบุคลากรในโรงเรียน	4.49	0.66	มาก
10	จะประกอบอาชีพจนเกษียณอายุราชการ	4.40	0.86	มาก
	รวม	4.06	0.60	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ รักในการประกอบอาชีพบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.66) จะประกอบอาชีพจนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.86) พอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72) งานที่ได้รับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.60) ช่วยเหลือนักเรียนทุกครั้งเมื่อมีปัญหา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.86) นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.96) มีอิสระในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.99) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.80) รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.12) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ งานที่ทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.11)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

(N = 53)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในขณะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.81	0.87	มาก
2	บุคลากรอาวุโสน้อยเคารพบุคลากรอาวุโสมาก	3.72	0.94	มาก
3	ได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.75	0.93	มาก
4	ได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.58	0.79	มาก
5	บุคลากรให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.57	1.06	มาก
6	บุคลากรมีความสามัคคีและรักใคร่ปรองดอง	2.94	1.08	ปานกลาง
7	เพื่อนบุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ตามโอกาสอันควร	3.08	1.12	ปานกลาง
8	ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ	2.94	1.18	ปานกลาง

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
9	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	3.66	0.87	มาก
	รวม	3.45	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในขณะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.87) ได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.93) บุคลากรอาวุโสช่วยคนพวกลูกอาวุโสมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.94) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.87) ได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.79) บุคลากรให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.06) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ เพื่อนบุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ตามโอกาสอันควร ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.79) บุคลากรมีความสามัคคีและรักใคร่ปรองดอง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.08) ได้รับความยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.18)

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านเงินเดือน (N = 53)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้าน เงินเดือน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ ของตน	4.06	0.71	มาก
2	อัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้นั้นเหมาะสมและยุติธรรมดี แล้ว	3.70	0.89	มาก
3	พอใจในนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ	2.92	0.99	ปานกลาง
4	การพิจารณาความดีความชอบทำให้ท่านมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.11	1.06	ปานกลาง

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้าน เงินเดือน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
5	การพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม	2.91	1.19	ปานกลาง
6	อาชีพบุคลากรช่วยให้ฐานะการครองชีพในครอบครัว ของท่านอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	3.79	0.86	มาก
7	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ระยะเวลาในการทำงาน	3.92	0.73	มาก
8	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.70	0.89	มาก
9	เงินเดือนของอาชีพบุคลากรทำให้เกิดความมั่นคงตามที่ ท่านปรารถนา	3.70	0.97	มาก
10	ระบบเงินเดือนของหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดอยู่ดีกว่า โรงเรียนในสังกัดอื่น	3.21	0.92	ปานกลาง
	รวม	3.50	0.63	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.71) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73) อาชีพบุคลากรช่วยให้ฐานะการครองชีพในครอบครัวของท่านอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.86) เงินเดือนของอาชีพบุคลากรทำให้เกิดความมั่นคงตามที่ท่านปรารถนา ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.97) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.89) อัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้นั้นเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.89) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ระบบเงินเดือนของหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดอยู่ดีกว่า โรงเรียนในสังกัดอื่น ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.92) การพิจารณาความดีความชอบทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 1.06) พอใจในนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.99) การพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 1.19)

ตารางที่ 9 ค่านิยมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน

(N = 53)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	จำนวนชั่วโมงการสอนของบุคลากรแต่ละคนมีความเหมาะสมดี	3.58	1.00	มาก
2	ปริมาณงานนอกเหนือจากการสอนที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมดี	3.53	0.93	มาก
3	สามารถปฏิบัติกิจกรรมอื่นได้ ทั้งที่งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก	3.70	0.74	มาก
4	การมอบหมายงานด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับบุคลากรเหมาะสม	3.30	1.01	ปานกลาง
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นประจำ	3.17	1.13	ปานกลาง
6	บุคลากรมีจำนวนชั่วโมงเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด	3.23	0.91	ปานกลาง
7	การมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ล่าช้า	3.15	1.06	ปานกลาง
	รวม	3.38	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านปริมาณงานโดยรวมทั้ง 7 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.38 , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้าน ปริมาณงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่านิยมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สามารถปฏิบัติกิจกรรมอื่นได้ ทั้งที่งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก (\bar{X} = 3.70 , S.D. = 0.74) จำนวนชั่วโมงการสอนของบุคลากรแต่ละคนมีความเหมาะสมดี (\bar{X} = 3.58 , S.D. = 1.00) ปริมาณงานนอกเหนือจากการสอนที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมดี (\bar{X} = 3.53 , S.D. = 0.93) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่านิยมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมอบหมายงานด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับบุคลากรเหมาะสม (\bar{X} = 3.30 ,

S.D. = 1.01) บุคลากรมีจำนวนชั่วโมงเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์ที่หน่วยงานต้นสังกัด กำหนด (\bar{X} = 3.23 , S.D. = 0.91) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นประจำ (\bar{X} = 3.17 , S.D. = 1.13) การมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ล่าช้า (\bar{X} = 3.15 , S.D. = 1.06)

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรด้านหลักสูตร (N = 53)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้าน หลักสูตร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	มีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2551 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ	3.43	1.11	ปานกลาง
2	ผู้บริหาร บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพ สถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.21	0.86	ปานกลาง
3	จัดทำโครงสร้างและสาระของหลักสูตรที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ โรงเรียน	3.57	0.79	มาก
4	นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการ ใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม	3.42	0.74	ปานกลาง
5	มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรรวมทั้ง ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม	3.13	0.87	ปานกลาง
6	หลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชน	3.45	0.69	ปานกลาง
7	การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	3.36	0.98	ปานกลาง
8	หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ช่วยให้นักเรียนบรรลุถึง วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้	3.51	0.80	มาก
9	หลักสูตรของโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดี และมีความสามารถ	3.64	0.78	มาก
	รวม	3.35	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านหลักสูตรโดยรวมทั้ง 9 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักสูตรของโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีและมีความสามารถ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.78) จัดทำโครงสร้างและสาระของหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.79) หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ช่วยให้นักเรียน บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.80) และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.69) มีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.11) นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.74) การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.98) ผู้บริหาร บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.86) มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านสถานภาพบุคลากร (N = 53)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้าน สถานภาพบุคลากร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	มีความภูมิใจต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	4.11	0.91	มาก
2	ชุมชนยกย่องให้เกียรติในอาชีพบุคลากรเสมอ	3.96	0.78	มาก
3	มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.89	มาก
4	อาชีพบุคลากรมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น	4.09	0.92	มาก
5	อาชีพบุคลากรช่วยให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของชุมชน	4.02	0.88	มาก

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้าน สถานภาพบุคลากร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
6	นักเรียนเคารพและยอมรับในความสามารถของท่าน	3.96	0.80	มาก
7	เพื่อนบุคลากรเคารพนับถือท่าน	3.79	0.86	มาก
	รวม	3.94	0.73	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านสถานภาพบุคลากรโดยรวมทั้ง 7 ข้อ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านสถานภาพบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความภูมิใจต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.91) อาชีพบุคลากรมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.92) อาชีพบุคลากรช่วยให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของชุมชน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.88) นักเรียนเคารพและยอมรับในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.80) ชุมชนยกย่องให้เกียรติในอาชีพบุคลากรเสมอ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) เพื่อนบุคลากรเคารพนับถือท่าน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.80) มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 12 ค่ามัธยเทศคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านการสนับสนุนของชุมชน

(N = 53)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านการ สนับสนุนของชุมชน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	ชุมชนส่วนใหญ่เข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา	3.94	1.02	มาก
2	ชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงาน ในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	3.58	1.00	มาก
3	สังคมยอมรับในอาชีพที่ประกอบอยู่	4.04	1.07	มาก
4	โรงเรียนมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาเป็นวิทยากร ที่โรงเรียนเสมอ	3.34	1.12	ปานกลาง
5	อาชีพบุคลากรช่วยให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของชุมชน	3.36	1.09	ปานกลาง

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านการสนับสนุนของชุมชน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
6	นักเรียนเคารพและยอมรับในความสามารถของท่าน	4.06	0.69	มาก
7	เพื่อนบุคลากรเคารพนับถือท่าน	4.43	0.57	มาก
	รวม	3.82	0.72	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านการสนับสนุนของชุมชนโดยรวมทั้ง 7 ข้อ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านการสนับสนุนของชุมชนอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ เพื่อนบุคลากรเคารพนับถือท่าน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) นักเรียนเคารพและยอมรับในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.69) สังคมยอมรับในอาชีพที่ประกอบอยู่ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.07) ชุมชนส่วนใหญ่เข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 1.02) ชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.00) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ อาชีพบุคลากรช่วยให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของชุมชน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 1.09) โรงเรียนมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาเป็นวิทยากรที่โรงเรียนเสมอ ($\bar{X} = 3.34$, S.D.=1.12)

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน

(N = 53)

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีจำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	3.49	1.03	ปานกลาง
2	โรงเรียนได้จัดวัสดุอุปกรณ์ในการสอนให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.77	0.86	มาก
3	โรงเรียนได้จัดบริการด้านเอกสารให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.81	0.76	มาก

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านสิ่ง อำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
4	ห้องสมุดมีหนังสือและอุปกรณ์ต่างๆไว้บริการอย่าง เพียงพอ	2.79	1.11	ปานกลาง
5	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ใน สภาพใช้งานได้ดี และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.45	0.93	ปานกลาง
6	แนวปฏิบัติในการใช้วัสดุอุปกรณ์และบริการต่างๆได้ กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.38	0.88	ปานกลาง
7	บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความ สะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.81	0.73	มาก
	รวม	3.50	0.65	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ศิลปากรด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียนโดยรวมทั้ง 7 ข้อ อยู่ในระดับมาก (\bar{X}
=3.50 , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ บรรยากาศ และ
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน (\bar{X} =3.81 , S.D. =
0.73) โรงเรียนได้จัดบริการด้านเอกสารให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ (\bar{X} =3.81 , S.D. = 0.76)
โรงเรียนได้จัดวัสดุอุปกรณ์ในการสอนให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ (\bar{X} =3.77 , S.D. = 0.86) และอยู่
ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีจำนวน
ห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน (\bar{X} =3.49 , S.D. = 1.03) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ใน
การปฏิบัติงานอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน (\bar{X} =3.45 , S.D. = 0.93) แนว
ปฏิบัติในการใช้วัสดุอุปกรณ์และบริการต่างๆได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน (\bar{X} =3.38 , S.D. = 0.88)
ห้องสมุดมีหนังสือและอุปกรณ์ต่างๆไว้บริการอย่างเพียงพอ (\bar{X} =2.79 , S.D. = 1.11)

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านแรงกดดันทางชุมชน

N = 53

ข้อที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรด้านแรงกดดันทางชุมชน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	สังคมต้องการให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมในทุกโอกาส	4.02	0.74	มาก
2	สังคมคาดหวังให้บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียน	4.21	0.76	มาก
3	สังคมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	4.32	0.70	มาก
4	สังคมต้องการบุคลากรที่รักในอาชีพบุคลากร	4.25	0.75	มาก
5	สังคมมีความประสงค์ที่จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสังคม	4.11	0.72	มาก
6	สังคมคาดหวังให้บุคลากรแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างถูกวิธี	4.19	0.68	มาก
7	สังคมให้บุคลากรจัดการแก้ปัญหาต่างๆ ในชั้นเรียนอย่างอิสระ	4.13	0.73	มาก
	รวม	4.17	0.61	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านแรงกดดันทางชุมชนโดยรวมทั้ง 7 ข้อ อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.17 , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านแรงกดดันทางชุมชนอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สังคมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (\bar{X} = 4.32 , S.D. = 0.70) สังคมต้องการบุคลากรที่รักในอาชีพบุคลากร (\bar{X} = 4.25 , S.D. = 0.75) สังคมคาดหวังให้บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียน (\bar{X} = 4.21 , S.D. = 0.76) สังคมคาดหวังให้บุคลากรแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างถูกวิธี (\bar{X} = 4.19 , S.D. = 0.68) สังคมให้บุคลากรจัดการแก้ปัญหาต่างๆ ในชั้นเรียนอย่างอิสระ (\bar{X} = 4.13 , S.D. = 0.73) สังคมมีความประสงค์ที่จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสังคม (\bar{X} = 4.11 , S.D. = 0.72) สังคมต้องการให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมในทุกโอกาส (\bar{X} = 4.02 , S.D. = 0.74)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับของขวัญในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้าน สถานภาพตำแหน่งงานและ อายุการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่าง ระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้านสถานภาพตำแหน่งงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแตกต่าง
โดยใช้สถิติทางการวิจัยแบบ t-test ใช้ความเชื่อมั่น 95 % ดังรายละเอียดในตารางที่ 15



ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการทำงานและ ผลการเปรียบเทียบระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้านสถานภาพตำแหน่งงาน (N = 53)

ด้านที่	ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการ		บุคลากรสายสนับสนุน		t	sig	
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})			S.D.
1	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร	3.39	0.95	มาก	3.63	0.62	- 1.02	0.32
2	ความพึงพอใจในงาน	4.16	0.59	มาก	3.70	0.53	2.48	0.24
3	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.55	0.75	มาก	3.06	0.79	1.85	0.87
4	เงินเดือน	3.55	0.67	มาก	3.30	0.45	1.42	1.67
5	ปริมาณงาน	3.52	0.64	มาก	2.83	0.77	3.05	0.59
6	หลักสูตร	3.35	0.73	มาก	3.33	0.62	0.12	0.97
7	สถานภาพบุคลากร	4.01	0.64	มาก	3.45	0.87	2.20	0.46
8	การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน	3.88	0.72	มาก	3.58	0.72	1.22	0.27
9	สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน	3.47	0.66	ปานกลาง	3.61	0.65	-0.62	0.54
10	แรงกดดันทางชุมชน	4.27	0.58	มาก	3.82	0.62	2.18	0.45
	รวม	3.72	0.53	มาก	3.43	0.46	1.79	0.90

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันโดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.79 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีขวัญกำลังใจการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า t-test อยู่ระหว่าง 0.62 -3.05 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ 0.24 – 1.67

การวิเคราะห์ความแตกต่างระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้านอายุการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติทาง การวิจัยแบบความแปรปรวนทางเดียว (F- test) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 16



ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน (N = 53)

ขวัญกำลังใจการทำงาน ของบุคลากร	อายุการปฏิบัติงาน						df.	SS.	MS.	F	Sig			
	1-5 ปี		6 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป									
	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ								
ขวัญกำลังใจการทำงาน ของบุคลากร	3.70	0.55	มาก	3.76	0.47	มาก	3.43	0.56	ปาน กลาง	2	0.86	0.43	1.59	0.22
										50	13.60	0.27		
										รวม	52	14.45		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากการวางที่ 16 พบว่า ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามอายุการปฏิบัติงานทั้งสามกลุ่ม คือ กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกันโดยมีค่าทดสอบ F-test เท่ากับ 1.59 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.22

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียน สาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิเคราะห์ที่ใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากกลุ่มตัวอย่าง 53 คน ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร

1.1 ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ หรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดยิ่งขึ้น และเพื่อลดอคติซึ่งกันและกัน

1.2 ผู้บริหารควรเข้ากับทุกกลุ่มบุคลากรได้ทุกกลุ่มของโรงเรียน ควรมองข้ามอคติ และมอบหมายหมายงานกับความสามารถของบุคลากรแต่ละด้าน

1.3 ควรมีการประชุมประจำเดือน มากกว่าประชุมประจำภาคเรียน เพื่อพูดคุยทำความเข้าใจ สอบถามปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหา การปฏิบัติงานภายใน โรงเรียน ซึ่งบางเรื่องผู้บริหารไม่ทราบ

1.4 ผู้บริหารควรมีการพูดคุยกับ บุคลากรประจำชั้น นักเรียน ผู้ปกครองมากกว่านี้

2. ด้านความพึงพอใจในงาน

2.1 เมื่อทำผลงานได้ดี ควรมีการส่งเสริมและชื่นชม เพื่อให้บุคลากรสร้างผลงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 มีการพูดคุยก่อนมอบหมายงานใด ๆ และมอบหมายให้กับบุคลากรที่ต้องการทำงานนั้นๆก่อน เพื่อทำให้งานได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่การบังคับให้ปฏิบัติ

2.3 มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

3.1 โรงเรียนควรเพิ่มการเป็นกรรมสิทธิ์ร่วมกันเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ของบุคลากร

3.2 ควรมีกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์มากกว่านี้เพื่อส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากร เช่น จัดกิจกรรมในช่วงปิดภาคเรียน

3.3 ให้โอกาสทุกฝ่ายในการตัดสินใจ เสนอ แก้ไข นโยบายของโรงเรียน

4. ด้านเงินเดือน

4.1 มีข้อจำกัดมากอยากให้ผู้บริหารหาแนวทางแก้ไขการหารายได้เข้าโรงเรียนเพื่อนำมาสนับสนุนเงินเดือนบุคลากร

4.2 ควรมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน หรือ การจ้างบุคลากร ตามประสิทธิภาพและภาระงานตามความเป็นจริงขอบุคลากร

4.3 มีการเพิ่มเงินเดือนเป็นไปด้วยอายุงานมากกว่า

5.ด้านปริมาณงาน

- 5.1 ควรแจ้งปริมาณงานให้ชัดเจนและยุติธรรม และควรเข้ามาดูเรื่องคาบสอนของบุคลากรสายวิชาการ เพราะบางคนสอนไม่ครบตามคาบสอนขั้นต่ำ 16 คาบ ต่อ สัปดาห์
- 5.2 สร้างระบบการจัดการงานต่างๆภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบซึ่งเกิดจากการคุยกันของทุกฝ่ายภายในโรงเรียน
- 5.3 มีการแบ่งงานไม่เพียงแค่อตามศักยภาพ ควรมีการสนับสนุนคนที่มีตามศักยภาพน้อย เพื่อให้พัฒนาตนเองมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีปริมาณงานอย่างเสมอภาคกัน
- 5.4 ลดกิจกรรมและงานอื่นๆ และให้เวลากับการเรียนการสอนให้มากขึ้น เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเตรียมการสอนของบุคลากรฝ่ายวิชาการ

6.ด้านหลักสูตร

- 6.1. ทุกฝ่ายควรร่วมกันวิเคราะห์ และจัดการหลักสูตรเหมาะสม กับบริบทของโรงเรียน หลักสูตรแกนกลาง และชุมชน
- 6.2 ปรับหลักสูตรให้ทันสมัยและหลากหลาย ให้ตรงกับบริบทของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
- 6.3 มีการปรับปรุงหลักสูตรเนื่องจากมีบางวิชาที่มีเนื้อหาที่มากเกินไป หรือน้อยเกินไป ไม่เหมาะสมกับนักเรียน
- 6.4 ควรจัดหลักสูตรตามความต้องการของนักเรียน และ ผู้ปกครอง
- 6.5 มีการเข้ามาตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร จากผลการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

7.ด้านสถานภาพบุคลากร

- 7.1 ผู้บริหารควรเข้ามากำกับและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่ายและการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความล่าช้า เพราะในปัจจุบันอาจารย์ผู้น้อยก็ต้องปฏิบัติตามที่เคยปฏิบัติมากซึ่งมีข้อควรปรับปรุงอยู่มาก และบางเรื่องไม่มีอำนาจตัดสินใจได้ถ้าขาดผู้บริหาร
- 7.2 ควรสร้างระบบจัดการและช่วยเหลือบุคลากร และผู้บริหารควรให้ความสำคัญความเป็นอยู่ของบุคลากร

8.ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน

- 8.1 ควรจัดกิจกรรมให้มีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน
- 8.2 สมาคมต่างๆ เช่น สมาคมศิษย์เก่าควรใส่ใจให้ความสำคัญและช่วยเหลือกว่าที่เป็นมา
- 8.3 มีการจัดอบรมให้กับชุมชน

9.ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน

9.1 ควรปรับปรุงห้องสมุด ให้ดีคุณภาพที่ดีขึ้นและมีการactive มากขึ้น เสมือนห้องสมุดมีชีวิต

9.2 ควรเพิ่มจำนวนอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอกับห้องเรียน และจำนวนห้องเรียน อีกทั้งตรวจสอบคุณภาพเป็นประจำ

9.3 ควรมีการจัดภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้ดีกว่านี้ และมีการดูแลอย่างสม่ำเสมอ

9.4 ควรหาทางสร้างรายได้ให้กับโรงเรียนเพื่อนำมาพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน

9.5 เพิ่มการดูแลรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน และ สภาพแวดล้อม และส่งเสริมนักเรียนให้มีความเป็นเจ้าของเพื่อลดความเสียหายให้กับอุปกรณ์ รวมไปถึงความสะอาดของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอีกด้วย

9.6 เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแสดงความคิดเห็นการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียน

9.7 เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักเรียนอย่างเพียงพอ เช่น ร้านถ่ายเอกสาร ห้องพิมพ์งาน เป็นต้น เพื่อไม่ต้องนักเรียนออกนอกบริเวณโรงเรียน

9.8 เพิ่มสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพ เช่น น้ำดื่มสะอาด ทางเดินที่ปลอดภัยเวลาฝนตก สถานที่รวมตัวกันเมื่อฝนตก

10.ด้านแรงกดดันทางชุมชน

10.1 ควรสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และมหาวิทยาลัยมากกว่านี้

10.2 สร้างกิจกรรมเพื่อเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนของจังหวัดนครปฐม

10.3 มีกิจกรรม เพื่อแสดงความสามารถและผลงานของนักเรียนให้กับผู้ปกครอง และชุมชนได้เข้าใจบริบทของโรงเรียนมากขึ้น

10.4 ให้ความสำคัญในการพูดคุยกับผู้ปกครอง ชุมชน และมีการพูดคุยเรื่องนโยบายของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ปกครองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อลดแรงกดดันของชุมชนได้อีกด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive analysis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึง 1. เพื่อทราบระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และ อายุการปฏิบัติงาน 3. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการทำงานของ เบนท์เลย์และแรมเพิล (Bentley and Rempel) มาเป็นเกณฑ์ในการวัดระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ 1.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 2.ความพึงพอใจในงาน 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 4.เงินเดือน 5.ปริมาณงาน 6.หลักสูตร 7.สถานภาพบุคลากร 8.การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9.สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน 10.แรงกดดันทางชุมชน

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือใช้ความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ ANOVA (F-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ 1) แรงกดดันทางชุมชน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) สถานภาพบุคลากร 4) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 5) เงินเดือน 6) สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียนและระดับปานกลาง มี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 3) ปริมาณงาน 4) หลักสูตร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันทั้ง 2 ตัวแปร

3. แนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร จากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ดังนี้

1) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร โดยการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีการประชุมพูดคุยทำความเข้าใจการทำงานระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ

2) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงานโดยมีการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร และมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรและ จัดอบรม สัมมนา พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

3) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรโดยสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรและเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนนโยบายของโรงเรียน

4) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้าน เงินเดือน โดยการ ขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและตามสภาพผลงานการปฏิบัติงานจริง

5) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้าน ปริมาณงานโดยมีการตรวจสอบคาบสอนของบุคลากรสายวิชาการว่าปฏิบัติงานตามคาบสอนกำหนดขั้นต่ำ มอบหมายอย่างยุติธรรมและตรงตามศักยภาพของบุคลากร และ สร้างระบบอำนวยความสะดวกและปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

6) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านหลักสูตรโดยปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ตรงตามความต้องการของนักเรียนและบริบทของโรงเรียน มีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

7) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านสถานภาพบุคลากร โดยสร้างระบบดูแลความช่วยเหลือของบุคลากรในโรงเรียนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร

8) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชนโดยจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

9) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน โดยสร้างแนวทางการสร้างรายได้ให้กับโรงเรียนและมีการตรวจสอบอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนที่ขาด และตรวจสอบสภาพอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักเรียน และปรับปรุงภูมิทัศน์สิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคของโรงเรียน

10) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านแรงกดดันทางชุมชนโดยสร้างกิจกรรมเพื่อนำเสนอผลงานของนักเรียนและ โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจบริบทและแนวทางของโรงเรียนให้กับชุมชนอย่างชัดเจน และสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ 1) แรงกดดันทางชุมชน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) สถานภาพบุคลากร 4) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 5) เงินเดือน 6) สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน และระดับปานกลาง มี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 3) ปริมาณงาน 4) หลักสูตร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเป็นบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีระบบ ระเบียบ และข้อบังคับที่เป็นไปตามระบบของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนในระดับมาก นอกจากนี้ความเป็นอยู่ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความเป็นอยู่ที่ค่อนข้างอบอุ่น มีความสุขกับการทำงาน พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน รู้สึกถึงความมั่นคงในสถานภาพความเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนการศึกษาจากชุมชนเป็นอย่างดีรวมถึงการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียนเป็นอย่างดี และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรไม่มีแรงกดดันจากสังคมภายนอกจนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุผลที่สามารถอธิบายได้ว่าขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการทฤษฎีของ เดล (Dale) ที่กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกลงใจในการทำงาน รู้สึกรักงาน ก็จะมีขวัญในการทำงานสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเบนท์เลย์ และเรมเพล (Bentley and Rample) ที่กล่าวว่าขวัญของบุคคลเป็นผลจากการที่บุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการและสภาพความพึงพอใจที่ได้รับการทำงาน ความรู้สึกและความเชื่อถือของบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส (Davis) ที่กล่าวว่าขวัญกำลังใจในการทำงานเปรียบคล้ายสุขภาพร่างกายของมนุษย์ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากการพิจารณาใน 6 ประเด็น คือ 1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การ

งานที่ปฏิบัติอยู่ 3) ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 4) การให้บำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง 5) สถานภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และ 6) สุขภาพกายและใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่ามี ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี เจริญจิตตกรรม ที่พบว่าระดับขวัญกำลังใจการทำงานโดยรวม และรายด้านของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองราชบุรีอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรินทร์ เหลืองนวล ที่พบว่าขวัญกำลังใจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ เก่งกาจ คิ้วเจริญที่พบว่าขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่าขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการกับสายสนับสนุน และอายุการปฏิบัติงานของ บุคลากรนั้นไม่มีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ขวัญกำลังใจการทำงานของ บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และอายุการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรไม่ว่า จะเป็นสายวิชาการหรือสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อการทำงานในโรงเรียนเหมือน ๆ กัน ทั้งนี้ เพราะมีระเบียบบริหารภายใต้การควบคุมดูแลของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรอย่างเป็น ธรรมที่เท่าเทียมจึงชี้ให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการหรือบุคลากรสายสนับสนุนและผู้ที่ มี อายุการปฏิบัติงานที่ต่างกันก็มีความพึงพอใจในงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามหลักการให้ขวัญกำลังใจ แก่บุคคลในหมู่บุคคลของบลูม และเนย์เลอร์(Blum and Naylor) ที่กล่าวว่าหากองค์กรมีการสร้าง ความรู้สึกให้ตนเองได้รับ การยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมีการยึดมั่นเป้าหมายร่วมกันมีความ เชื่อมั่นต่อเป้าหมายก็จะทำให้ขวัญของบุคลากรไม่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของแอน เดอร์สันและแวนไดค์(Anderson and Van Dyke) ที่กล่าวว่าบุคลากรในโรงเรียนหากได้รับการ ส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรในองค์กร เคารพซึ่งกันและกัน มี ความมั่นคง เข้าใจเป้าหมายของตนเองและรู้สึกว่าการที่ตนกำลังทำอยู่มีความสำคัญก็จะทำให้ทุกคนมี ขวัญกำลังใจการทำงานดี สอดคล้องกับแนวคิดของกานดา จันทรแยม กล่าวว่าขวัญกำลังใจในการ ทำงานเป็นสภาพทางจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ทำให้เกิดกำลังใจ ทศนคติ และความพอใจ ในการทำงาน อันจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จ แต่ผลการค้นพบนี้

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิลเบิร์ต(Gilbert) ที่พบว่าขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันโดยครูที่สังกัดประถมศึกษามีขวัญกำลังใจสูงกว่ามัธยมศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร คงดีที่พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างพ.ศ. อายุ ประสบการณ์ และตำแหน่งการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ พลั้วพันธ์ที่พบว่าระดับขวัญกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการเมื่อพิจารณาอายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรมีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. จากการศึกษาพบว่าแนวทางในการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 1.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 2.ความพึงพอใจในงาน 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 4.เงินเดือน 5.ปริมาณงาน 6.หลักสูตร 7.สถานภาพบุคลากร 8.การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9.สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน 10.แรงกดดันทางชุมชน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้ให้ข้อมูลเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรพัฒนาดีขึ้นต้องอาศัยเทคนิควิธีที่หลากหลายอันเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น สอดคล้องกับหลักการแนวคิดของเบนเลย์ และแรมเพล(Bentley and Rample) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงออก ยอมรับในสิ่งที่ต้องการจากการทำงานรู้สึก และเชื่อถือบุคคลแล้วจะทำให้ขวัญกำลังใจดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์ ทรดาล ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญของบุคลากรดีขึ้นนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดความร่วมมือของกลุ่มทำงานมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภา แก้ว ที่กล่าวว่าการที่จะทำให้ขวัญกำลังใจของบุคคลดีขึ้นได้นั้นจะต้องส่งเสริมทั้งปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน มีสวัสดิการบริการด้านสุขภาพ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีค่าตอบแทนที่ดี และมีการส่งเสริมปัจจัยด้านจิตใจควบคู่ไปด้วยโดยมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกที่ตนมีส่วนร่วมในองค์กร มีความพึงพอใจในนโยบาย การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และการได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมหาแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรทำความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในทิศทางเดียวกัน และมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานหลักสูตร มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

2. จากที่สรุปแนวทางในการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่าด้านที่ควรมีการส่งเสริมคือเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร โดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อสานสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่มรวมทั้งผู้บริหารด้วย และควรจัดให้มีการประชุม บุคลากรในโรงเรียนที่กันอย่างสม่ำเสมอเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน หรือเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ร่วมหาแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรทำความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในทิศทางเดียวกัน และมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร

3. ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพอีกทางหนึ่งด้านคือด้านสิ่งแวดล้อม ควรมีการจัดปัจจัย อุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอและมีคุณภาพ ให้กับผู้ปฏิบัติการสอนและนักเรียน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เช่น ภูมิทัศน์ น้ำดื่ม เป็นต้น รวมไปถึงห้องสมุดโรงเรียนที่เป็นสถานที่สำคัญที่เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยตัวเองใกล้ตัวที่สุดของนักเรียน นอกจากนี้ควรมีการเพิ่มมาตรการการดูแลรักษาอุปกรณ์ที่มีอยู่โดยให้ผู้ปฏิบัติการสอนและนักเรียนช่วยกันดูแลและใช้อุปกรณ์อย่างถูกวิธีเพื่อป้องกันการเสียหายของอุปกรณ์

ข้อเสนอแนะเนื้อหาการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

2. ควรมีการศึกษาผลของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำวิทยฐานะหรือตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน|

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปกร พ.ศ. 2559” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 133, ตอนที่ 49 (2 กุมภาพันธ์ 2559)
- กานดา จันทร์แย้ม, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**(กรุงเทพฯ :โอเดียนสโตร์, 2556)
- กิตติยา ชุมนยศ, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักนโยบายแผนกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม”, **บัณฑิตวิทยาลัย 3, 3 (เมษายน – กรกฎาคม 2558)**
- เก่งกาจ คิ้วเจริญ, “ขวัญของบุคลากรกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1” (**วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556**)
- ชูชัย สมितिไกร, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ** (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554)
- นิภา แก้วศรีงาม อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**(กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2546)
- ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร**, เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2260, เข้าถึงจาก <http://www.educ.su.ac.th/index.php/th/2015-04-03-08-04-58/2015-04-03-08-30-48>
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต**, กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน, 2550)
- พงษ์ หารดาส, **การจัดการคุณภาพในงานอุตสาหกรรม** (กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นส์, 2554)
- พชร วรณชิวินสุทธ์, “สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556**).
- พร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**(กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2553)
- พัชรี คงดี, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” (**วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556**)

พิชชาภัสส์ ธนัญญุทานนท์, “สร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556)
มหาวิทยาลัยศิลปากร, “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและการ
พิจารณาต่อการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายวิชาการที่เปลี่ยนสถานภาพจาก
ข้าราชการ พ.ศ.2560”

มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศึกษาศาสตร์, “รายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพ
การศึกษาภายในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2558”
19 สิงหาคม 2559.

มหาวิทยาลัยศิลปากร, โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร, รายงานผลการประเมินคุณภาพ
การศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2558

มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศึกษาศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร,
“รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2558”

ศิวัช พงษ์เพ็ญจันทร์, **ออกนอกระบบเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โอกาส หรือ ความเสี่ยง?**

, เข้าถึงเมื่อ 28 ตุลาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://astv.mobi/AR1WCFX>

ชิดชนก เหลือสินทรัพย์, “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542.” เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม
2560, เข้าถึงจาก <http://rirs3.royin.go.th/>.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต**, กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน, 2550),
ชนินทร์ จักรภาพโยธิน, **ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา**, เข้าถึงได้จาก

<https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/212/159>ปริยา

วรวิทย์ วศินสรากร, สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 6 โรงเรียนสาธิต (ม.ป.ท., 2530)

วสันต์ พลัวพันธ์, “การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มุลินีโรงพยาบาล
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร” (วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
อุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550)

สมบุรณ์ ใจเที่ยง, รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน.สัมภาษณ์ , 23 พฤศจิกายน 2560.

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, **จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2554)

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, **จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม** (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ 2556)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม**

แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564), กรุงเทพฯ: สำนักงาน, 2559)

สุคนธ์ มณีรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน
สาธิตใน จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.)

อยากเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องอดทน, เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2260, เข้าถึงจาก
<https://prachatai.com/journal/2014/08/55212>

อรุณี เจริญจิตตกรรม, “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเมืองราชบุรี”
(สารานุกรมการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนคริน
วีโรฒ, 2550)

วัชรินทร์ เหลืองนวล, “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการ ปฏิบัติงาน
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555)

ภาษาต่างประเทศ

Gilbert, A.R., “A Study of the Relationship Between School Size and Teacher Morale
of Selected School in New York State”, Dissertation Abstracts
International31(November 1974)

Avemo M. Remple, Ralph R. Bently. **Manual for the Purdue teacher opinionnaire**
(West Lafayeete : indianna University Bookstore, 1970)

_____ , **Changing Teacher Morale: An Experiment in Feedback of
Identifies Problems to Teachers and Principals** (Washington: Department
of Health Education and Welfare, 1967)

Blum, M. L. and Naylor, J. C., **Industrial Psychology: its Theoretical and
Social Foundations**, New York: Harper & Row, 1969.

Dale Yoder, **Personnel Principle and Policies**, (Tokyo: Meruzen Company,Ltd.,
1959)

Gary Alger, Claire Norman-Gloria, *Morale of Beginning Secondary Science Teachers: A Comparative Analysis of Teacher Preparation Programs*, Accessed November 1, 2017, available from <https://cie.asu.edu/ojs/index.php/cieatasu/article/view/220>

Lester W. Anderson and Van Dyke Lauren A. Anderson. **Secondary School Administration** (Boston: Houghton Mifflin Company, 1963).

Jenny T. Sabin *Teacher Morale, Student Engagement, and Student Achievement Growth in Reading: A Correlational Study*, Accessed November 1, 2017, available from <http://digitalcommons.gardner-webb.edu/joel/vol1/iss1/5>

Jennifer Blackburn, “An Evaluation of Teacher Morale in Four Elementary Schools: The Difference a School Makes” (Educational Leadership Doctoral Program, National College of Education, National Louis University, 2015)

Jason D. Robinson, “The Leadership Effect: Teacher Morale within Selected Schools in One Southeast Tennessee System” Ed.D. dissertation, The University of Tennessee at Chattanooga, 2010









ที่ ศร 6812.2/1461

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

- 14 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อรอุษา ปุณยบุรณะ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามฉบับเดิม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชฎิล อินทร์รักษ์ รหัสนักศึกษา 58252205 นักศึกษาระดับปริญญาโททางบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติหัวข้อการค้นคว้าอิสระเรื่อง "ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร" และอยู่ในระหว่างการพิจารณาเครื่องมือการวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ซึ่งได้ส่งมาพร้อมนั้นแล้ว ในกรณี ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



"องค์กรแห่งการเรียนรู้"
"Creative Organization"



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.(ภายใน) 29101

ที่ ศส 6812.2/1460

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามฉบับเดิม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชฎิล อินทร์รักษ์ รหัสนักศึกษา 58252205 นักศึกษาระดับปริญญาโทมาสมัครขอเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ขอการคืนคว่ำอิสระเรื่อง "ช่วยกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร" และอยู่ในระหว่างการพิจารณาเครื่องมือการวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ซึ่งได้ส่งมาพร้อมนั้นแล้ว ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา



"องค์กรแห่งนวัตกรรม"
"Creative Organization"



ที่ ศษ 6812.2/1459

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สิริกมล ทมตมสทิน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามฉบับเดิม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชฎิล อินทร์รักษ์ รหัสนักศึกษา 58252205 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติ หัวข้อการค้นคว้าอิสระเรื่อง "ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร" และอยู่ในระหว่างการศึกษาเครื่องมือการวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ซึ่งได้ส่งมาพร้อมนั้นแล้ว ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455





ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อตรวจความเที่ยงของเครื่องมือ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามสำหรับบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 บุคลากรสายวิชาการ 45 คน

1.2 บุคลากรสายสนับสนุน 11 คน

รวม 56 คน

2. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
ตอนที่ 3 ข้อคำถามแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

นายชฎิล อินทร์รักษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา

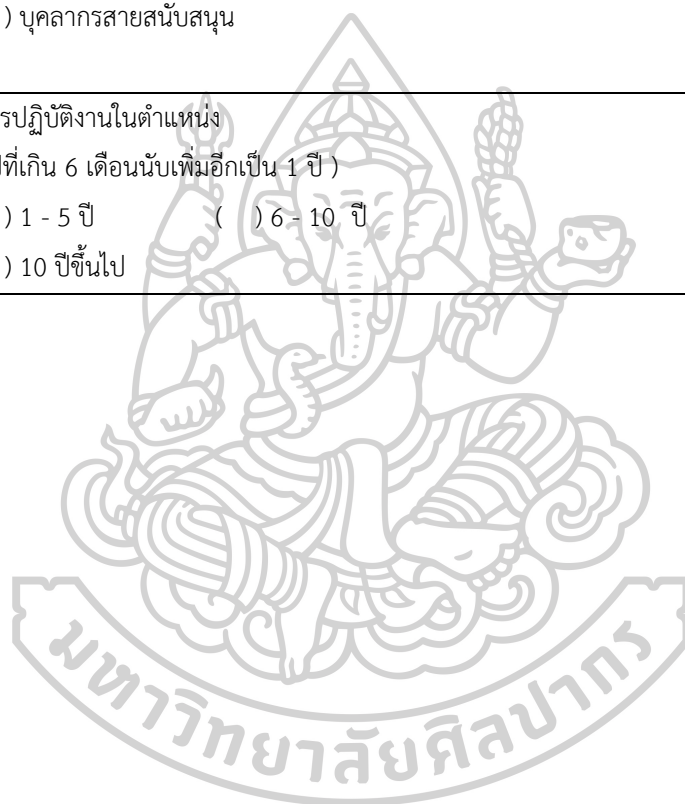
ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่าน

ข้อ	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	สถานภาพตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> บุคลากรสายวิชาการ <input type="checkbox"/> บุคลากรสายสนับสนุน	[] 01
2	อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (เฉพาะปีที่เกิน 6 เดือนนับเพิ่มอีกเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	[] 02



ตอนที่ 2 ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความ ของแบบสอบถามขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

+ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อความ

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			สำหรับ ผู้วิจัย
		+1	0	-1	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร					
1	บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารทุกครั้ง				[] 1
2	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน				[] 2
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร				[] 3
4	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ				[] 4
5	ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ				[] 5
6	ผู้บริหารยกย่องการปฏิบัติงานของบุคลากร				[] 6
7	บุคลากรมีโอกาสปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ				[] 7
8	ผู้บริหารให้ความสนใจปัญหาต่างๆ ของบุคลากรตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ นั้นได้เป็นอย่างดี				[] 8
9	ผู้บริหารให้บุคลากรทำงานตามความรู้ความสามารถ				[] 9
ความพึงพอใจในงาน					
10	ช่วยเหลือนักเรียนทุกครั้งเมื่อมีปัญหา				[] 10
11	พอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน				[] 11
12	รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียน				[] 12
13	มีอิสระในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ				[] 13
14	งานที่ได้รับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ				[] 14
15	งานที่ทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				[] 15
16	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี				[] 16
17	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน				[] 17
18	รักในการประกอบอาชีพบุคลากร				[] 18
19	จะประกอบอาชีพจนเกษียณอายุราชการ				[] 19

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			สำหรับ ผู้วิจัย
		+1	0	-1	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
20	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ				[] 20
21	บุคลากรอาวุโสช่วยเคาะพบุคลากรอาวุโสมาก				[] 21
22	ได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ				[] 22
23	ได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ				[] 23
24	บุคลากรให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี				[] 24
25	บุคลากรมีความสามัคคีและรักใคร่ปรองดอง				[] 25
26	เพื่อนบุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ตามโอกาสอันควร				[] 26
27	ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ				[] 27
28	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน				[] 28
เงินเดือน					
29	บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน				[] 29
30	อัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้เหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว				[] 30
31	พอใจในนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ				[] 31
32	การพิจารณาความดีความชอบทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				[] 32
33	การพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม				[] 33
34	อาชีพบุคลากรช่วยให้ฐานะการครองชีพในครอบครัวของท่านอยู่ในระดับที่น่าพอใจ				[] 34
35	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน				[] 35
36	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน				[] 36
37	เงินเดือนของอาชีพบุคลากรทำให้เกิดความมั่นคงตามที่ท่านปรารถนา				[] 37
38	ระบบเงินเดือนของหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดอยู่ดีกว่า โรงเรียนในสังกัดอื่น				[] 38
ปริมาณงาน					
39	จำนวนชั่วโมงการสอนของบุคลากรแต่ละคนมีความเหมาะสมดี				[] 39
40	ปริมาณงานนอกเหนือจากการสอนที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมดี				[] 40
41	สามารถปฏิบัติกิจกรรมอื่นได้ ทั้งที่งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก				[] 41

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			สำหรับ ผู้วิจัย
		+1	0	-1	
42	การมอบหมายงานด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับบุคลากร เหมาะสม				[] 42
43	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็น ประจำ				[] 43
44	บุคลากรมีจำนวนชั่วโมงเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์ที่ หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด				[] 44
45	การมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ล่าช้า				[] 45

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			สำหรับ ผู้วิจัย
		+1	0	-1	
หลักสูตร					
46	มีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2551 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ				[] 46
47	ผู้บริหาร บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์				[] 47
48	จัดทำโครงสร้างและสาระของหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน				[] 48
49	นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการใช้หลักสูตร ได้อย่างเหมาะสม				[] 49
50	มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรรวมทั้งปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม				[] 50
51	หลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน				[] 51
52	การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน				[] 52
53	หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ช่วยให้นักเรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ได้				[] 53
54	หลักสูตรของโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีและมี ความสามารถ				[] 54
สถานภาพของบุคลากร					
55	มีความภูมิใจต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่				[] 55
56	ชุมชนยกย่องให้เกียรติในอาชีพบุคลากรเสมอ				[] 56

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			สำหรับ ผู้วิจัย
		+1	0	-1	
57	มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ				[] 57
58	อาชีพบุคลากรมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น				[] 58
59	อาชีพบุคลากรช่วยให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของชุมชน				[] 59
60	นักเรียนเคารพและยอมรับในความสามารถของท่าน				[] 60
61	เพื่อนบุคลากรเคารพนับถือท่าน				[] 61
การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน					
62	ชุมชนส่วนใหญ่เข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา				[] 62
63	ชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน				[] 63
64	สังคมยอมรับในอาชีพที่ประกอบอยู่				[] 64
65	โรงเรียนมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาเป็นวิทยากรที่โรงเรียนเสมอ				[] 65



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			สำหรับ ผู้วิจัย
		5 4	3	2 1	
การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน (ต่อ)					
66	ชุมชนและโรงเรียนร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆภายในโรงเรียน				[] 66
67	ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนแห่งนี้				[] 67
68	โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนที่ดี				[] 68
สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน					
69	โรงเรียนมีจำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน				[] 69
70	โรงเรียนได้จัดวัสดุอุปกรณ์ในการสอนให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ				[] 70
71	โรงเรียนได้จัดบริการด้านเอกสารให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ				[] 71
72	ห้องสมุดมีหนังสือและอุปกรณ์ต่างๆไว้บริการอย่างเพียงพอ				[] 72
73	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน				[] 73
74	แนวปฏิบัติในการใช้วัสดุอุปกรณ์และบริการต่างๆได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน				[] 74
75	บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน				[] 75
แรงกดดันทางชุมชน					
76	สังคมต้องการให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมในทุกโอกาส				[] 76
77	สังคมคาดหวังให้บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียน				[] 77
78	สังคมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ				[] 78
79	สังคมต้องการบุคลากรที่รักในอาชีพบุคลากร				[] 79
80	สังคมมีความประสงค์ที่จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสังคม				[] 80
81	สังคมคาดหวังให้บุคลากรแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างถูกวิธี				[] 81
82	สังคมให้บุคลากรจัดการแก้ปัญหาต่างๆ ในชั้นเรียนอย่างอิสระ				[] 82

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
คำชี้แจง ตามที่ชนะของท่าน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจของ
บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

.....

.....

.....

2. ความพึงพอใจในงาน

.....

.....

.....

.....

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

.....

.....

.....

4. เงินเดือน

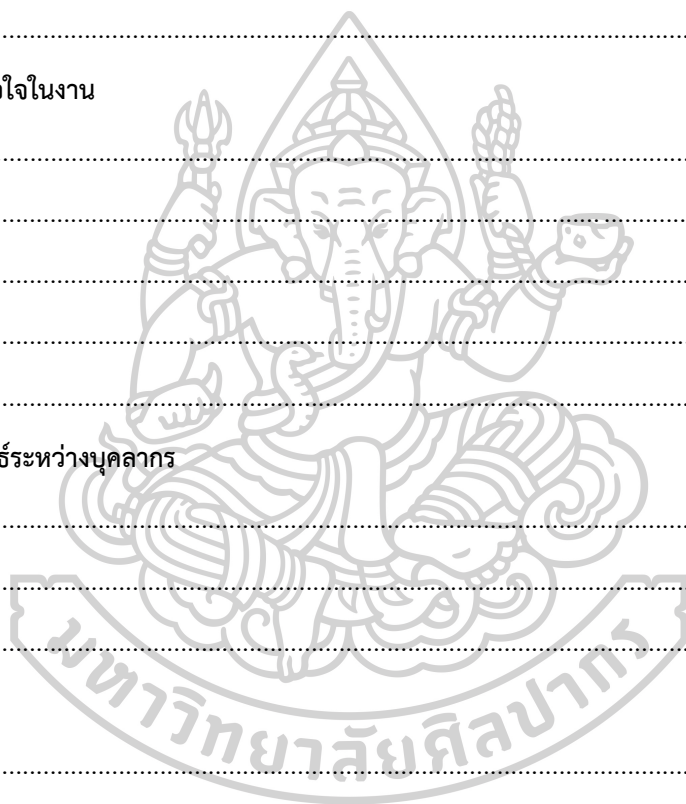
.....

.....

5. ปริมาณงาน

.....

.....



6. หลักสูตร

.....

.....

.....

.....

.....

7. สถานภาพของบุคคลากร

.....

.....

.....

8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน

.....

.....

.....

9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน

.....

.....

.....

10. แรงกดดันทางชุมชน

.....

.....

.....



=ขอบคุณที่กรุณาทำแบบสอบถามให้ครับ=



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่องขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามสำหรับบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - 1.1 บุคลากรสายวิชาการ 45 คน
 - 1.2 บุคลากรสายสนับสนุน 11 คน
 - รวม 56 คน
2. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
 - ตอนที่ 3 ข้อคำถามแนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

นายชฎิล อินทร์รักษ์

นักศึกษาปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่าน

ข้อ	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	สถานภาพตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> บุคลากรสายวิชาการ <input type="checkbox"/> บุคลากรสายสนับสนุน	[] 01
2	อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (เฉพาะปีที่เกิน 6 เดือนนับเพิ่มอีกเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	[] 02



ตอนที่ 2 ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริง

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

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร							
1	บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารทุกครั้ง						[] 1
2	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน						[] 2
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร						[] 3
4	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ						[] 4
5	ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ						[] 5
6	ผู้บริหารยกย่องการปฏิบัติงานของบุคลากร						[] 6
7	บุคลากรมีโอกาสปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ						[] 7
8	ผู้บริหารให้ความสนใจปัญหาต่างๆ ของบุคลากรตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ นั้นได้เป็นอย่างดี						[] 8
9	ผู้บริหารให้บุคลากรทำงานตามความรู้ความสามารถ						[] 9
ความพึงพอใจในงาน							
10	ช่วยเหลือนักเรียนทุกครั้งเมื่อมีปัญหา						[] 10
11	พอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน						[] 11
12	รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียน						[] 12
13	มีอิสระในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ						[] 13
14	งานที่ได้รับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ						[] 14
15	งานที่ทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						[] 15
16	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี						[] 16
17	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน						[] 17
18	รักในการประกอบอาชีพบุคลากร						[] 18
19	จะประกอบอาชีพจนเกษียณอายุราชการ						[] 19

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร							
20	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในขณะปฏิบัติงานอยู่เสมอ						[] 20
21	บุคลากรอาวุโสช่วยเคารพบุคลากรอาวุโสมาก						[] 21
22	ได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ						[] 22
23	ได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ						[] 23
24	บุคลากรให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี						[] 24
25	บุคลากรมีความสามัคคีและรักใคร่ปรองดอง						[] 25
26	เพื่อนบุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ตามโอกาสอันควร						[] 26
27	ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ						[] 27
28	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน						[] 28
เงินเดือน							
29	บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน						[] 29
30	อัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้มีเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว						[] 30
31	พอใจในนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ						[] 31
32	การพิจารณาความดีความชอบทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน						[] 32
33	การพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม						[] 33
34	อาชีพบุคลากรช่วยให้ฐานะการครองชีพในครอบครัวของท่านอยู่ในระดับที่น่าพอใจ						[] 34
35	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน						[] 35
36	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน						[] 36
37	เงินเดือนของอาชีพบุคลากรทำให้เกิดความมั่นคงตามที่ท่านปรารถนา						[] 37
38	ระบบเงินเดือนของหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดอยู่ดีกว่า โรงเรียนในสังกัดอื่น						[] 38
ปริมาณงาน							
39	จำนวนชั่วโมงการสอนของบุคลากรแต่ละคนมีความเหมาะสมดี						[] 39
40	ปริมาณงานนอกเหนือจากการสอนที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมดี						[] 40
41	สามารถปฏิบัติกิจกรรมอื่นได้ ทั้งที่งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก						[] 41
42	การมอบหมายงานด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับบุคลากรเหมาะสม						[] 42
43	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นประจำ						[] 43
44	บุคลากรมีจำนวนชั่วโมงเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด						[] 44
45	การมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ล่าช้า						[] 45

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักสูตร							
46	มีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2551 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ						[] 46
47	ผู้บริหาร บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์						[] 47
48	จัดทำโครงสร้างและสาระของหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน						[] 48
49	นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม						[] 49
50	มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรรวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม						[] 50
51	หลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน						[] 51
52	การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน						[] 52
53	หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ช่วยให้นักเรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้						[] 53
54	หลักสูตรของโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีและมีความสามารถ						[] 54
สถานภาพของบุคลากร							
55	มีความภูมิใจต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่						[] 55
56	ชุมชนยกย่องให้เกียรติในอาชีพบุคลากรเสมอ						[] 56
57	มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ						[] 57
58	อาชีพบุคลากรมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น						[] 58
59	อาชีพบุคลากรช่วยให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของชุมชน						[] 59
60	นักเรียนเคารพและยอมรับในความสามารถของท่าน						[] 60
61	เพื่อนบุคลากรเคารพนับถือท่าน						[] 61
การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน							
62	ชุมชนส่วนใหญ่เข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา						[] 62
63	ชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน						[] 63
64	สังคมยอมรับในอาชีพที่ประกอบอยู่						[] 64
65	โรงเรียนมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาเป็นวิทยากรที่โรงเรียนเสมอ						[] 65

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน (ต่อ)							
66	ชุมชนและโรงเรียนร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆภายในโรงเรียน						[] 66
67	ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนแห่งนี้						[] 67
68	โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนที่ดี						[] 68
สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน							
69	โรงเรียนมีจำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน						[] 69
70	โรงเรียนได้จัดวัสดุอุปกรณ์ในการสอนให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ						[] 70
71	โรงเรียนได้จัดบริการด้านเอกสารให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ						[] 71
72	ห้องสมุดมีหนังสือและอุปกรณ์ต่างๆไว้บริการอย่างเพียงพอ						[] 72
73	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน						[] 73
74	แนวปฏิบัติในการใช้วัสดุอุปกรณ์และบริการต่างๆได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน						[] 74
75	บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน						[] 75
แรงกดดันทางชุมชน							
76	สังคมต้องการให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมในทุกโอกาส						[] 76
77	สังคมคาดหวังให้บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียน						[] 77
78	สังคมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ						[] 78
79	สังคมต้องการบุคลากรที่รักในอาชีพบุคลากร						[] 79
80	สังคมมีความประสงค์ที่จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสังคม						[] 80
81	สังคมคาดหวังให้บุคลากรแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างถูกวิธี						[] 81
82	สังคมให้บุคลากรจัดการแก้ปัญหาต่างๆ ในชั้นเรียนอย่างอิสระ						[] 82

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
คำชี้แจง ตามที่ศนะของท่าน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจของ
บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

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

2. ความพึงพอใจในงาน

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

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

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

4. เงินเดือน

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

5. ปริมาณงาน

.....

.....

.....

.....

6. หลักสูตร

.....

.....

.....

7. สถานภาพของบุคคลากร

.....

.....

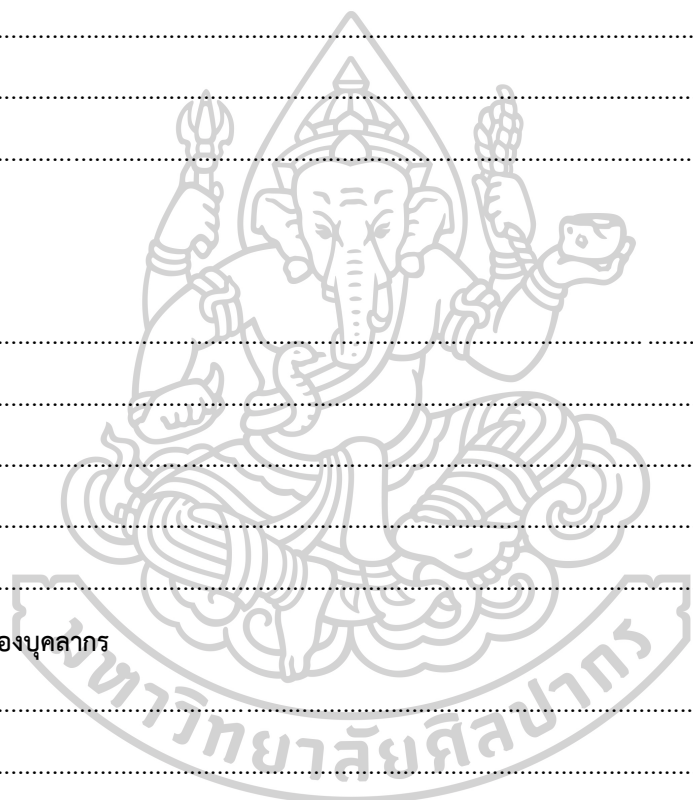
.....

8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน

.....

.....

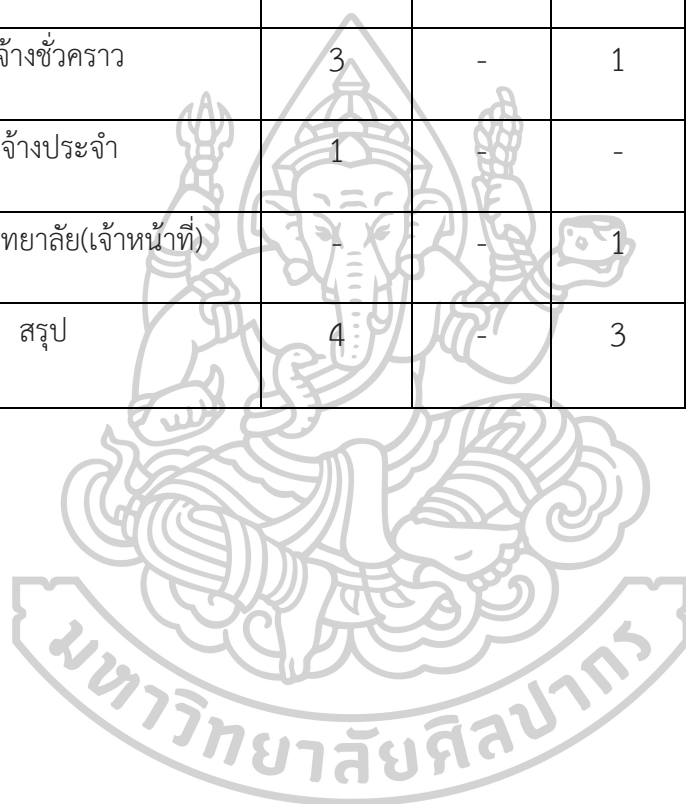
.....





ข้อมูลการลาออกของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

	2556	2557	2558	2559	2560
อาจารย์	-	-	1	-	1
ลูกจ้างชั่วคราว	3	-	1	-	-
ลูกจ้างประจำ	1	-	-	1	-
พนักงานมหาวิทยาลัย(เจ้าหน้าที่)	-	-	1	-	1
สรุป	4	-	3	1	2





ภาคผนวก จ
ผลการวัดความตรงของเครื่องมือ

ผลการวัดความตรงของเครื่องมือ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง

ผลผลการวัดความตรงของเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจการทำงาน
ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในส่วนของตอนที่ 2 ของ
แบบสอบถาม

โดยประยุกต์แบบสอบถามของวัชรินทร์ เหลืองนวล ซึ่งได้ทำวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครู โดยใช้ทฤษฎีของ เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) โดย
แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ด้าน ด้านที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 9 ข้อ
ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงาน 10 ข้อ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างครู 9 ข้อ ด้านที่ 4 เงินเดือน 10
ข้อ ด้านที่ 5 ปริมาณงาน 7 ข้อ ด้านที่ 6 หลักสูตร 9 ข้อ ด้านที่ 7 สถานภาพของครู 7 ข้อ ด้านที่ 8
การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 7 ข้อ ด้านที่ 9 สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน
7 ข้อ ด้านที่ 10 แรงกดดันทางชุมชน 7 ข้อ รวม 82 ข้อ



ตอนที่ 2 ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำชี้แจง : ผลการวัดความตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

+ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อความ

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร					
1	บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารทุกครั้ง	+1	+1	+1	1
2	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	1
4	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1
5	ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1
6	ผู้บริหารยกย่องการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	1
7	บุคลากรมีโอกาสปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
8	ผู้บริหารให้ความสนใจปัญหาต่างๆ ของบุคลากรตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ นั้นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
9	ผู้บริหารให้บุคลากรทำงานตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1
ความพึงพอใจในงาน					
10	ช่วยเหลือนักเรียนทุกครั้งเมื่อมีปัญหา	+1	+1	+1	1
11	พอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1
12	รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
13	มีอิสระในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1
14	งานที่ได้รับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ	+1	+1	+1	1
15	งานที่ทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1
16	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี	+1	+1	+1	1
17	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1
18	รักในการประกอบอาชีพ	+1	+1	+1	1
19	จะประกอบอาชีพจนเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	1

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
20	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในขณะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
21	บุคลากรอาวุโสช่วยคนรุ่นใหม่มากกว่า	+1	+1	+1	1
22	ได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
23	ได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
24	บุคลากรให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
25	บุคลากรมีความสามัคคีและรักใคร่ปรองดอง	+1	+1	+1	1
26	เพื่อนบุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ตามโอกาสอันควร	+1	+1	+1	1
27	ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1
28	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1
เงินเดือน					
29	บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน	+1	+1	+1	1
30	อัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้นั้นเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว	+1	+1	+1	1
31	พอใจในนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	1
32	การพิจารณาความดีความชอบทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
33	การพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	1
34	อาชีพบุคลากรช่วยให้ฐานะการครองชีพในครอบครัวของท่านอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	1
35	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน	+1	+1	+1	1
36	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1
37	เงินเดือนของอาชีพบุคลากรทำให้เกิดความมั่นคงตามที่ท่านปรารถนา	+1	+1	+1	1
38	ระบบเงินเดือนของหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดอยู่ดีกว่า โรงเรียนในสังกัดอื่น	+1	+1	+1	1
ปริมาณงาน					
39	จำนวนชั่วโมงการสอนของบุคลากรแต่ละคนมีความเหมาะสมดี	+1	+1	+1	1
40	ปริมาณงานนอกเหนือจากการสอนที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมดี	+1	+1	+1	1
41	สามารถปฏิบัติกิจกรรมอื่นได้ ทั้งที่งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก	+1	+1	+1	1

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
42	การมอบหมายงานด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับบุคลากร เหมาะสม	+1	+1	+1	1
43	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็น ประจำ	+1	+1	+1	1
44	บุคลากรมีจำนวนชั่วโมงเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์ที่ หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด	+1	+1	+1	1
45	การมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ล่าช้า	+1	+1	+1	1

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
หลักสูตร					
46	มีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2551 สารระ แกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	1
47	ผู้บริหาร บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ที่ สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	0	0.66
48	จัดทำโครงสร้างและสาระของหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
49	นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการใช้หลักสูตร ได้อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	0.66
50	มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรรวมทั้งปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม	+1	+1	+1	1
51	หลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	1
52	การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของนักเรียน	+1	+1	0	0.66
53	หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ช่วยให้นักเรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้ได้	+1	+1	+1	1

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
54	หลักสูตรของโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีและมี ความสามารถ	+1	+1	+1	1
สถานภาพของบุคลากร					
55	มีความภูมิใจต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1
56	ชุมชนยกย่องให้เกียรติในอาชีพบุคลากรเสมอ	+1	+1	+1	1
57	มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	1
58	อาชีพบุคลากรมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่ น้อยกว่าอาชีพอื่น	+1	+1	+1	1
59	อาชีพบุคลากรช่วยให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของชุมชน	+1	+1	+1	1
60	นักเรียนเคารพและยอมรับในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1
61	เพื่อนบุคลากรเคารพนับถือท่าน	+1	+1	+1	1
การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน					
62	ชุมชนส่วนใหญ่เข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา	+1	+1	+1	1
63	ชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานในกิจกรรม ต่างๆของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
64	สังคมยอมรับในอาชีพที่ประกอบอยู่	+1	+1	+1	1
65	โรงเรียนมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาเป็นวิทยากรที่โรงเรียน เสมอ	+1	+1	+1	1

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน (ต่อ)					
66	ชุมชนและโรงเรียนร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	1
67	ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	1
68	โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนที่ดี	+1	+1	+1	1
สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารของโรงเรียน					
69	โรงเรียนมีจำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	+1	+1	+1	1
70	โรงเรียนได้จัดวัสดุอุปกรณ์ในการสอนให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1
71	โรงเรียนได้จัดบริการด้านเอกสารให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1
72	ห้องสมุดมีหนังสือและอุปกรณ์ต่างๆไว้บริการอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1
73	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.66
74	แนวปฏิบัติในการใช้วัสดุอุปกรณ์และบริการต่างๆได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1
75	บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
แรงกดดันทางชุมชน					
76	สังคมต้องการให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมในทุกโอกาส	+1	+1	+1	1
77	สังคมคาดหวังให้บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียน	+1	+1	+1	1
78	สังคมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1
79	สังคมต้องการบุคลากรที่รักในอาชีพบุคลากร	+1	+1	+1	1
80	สังคมมีความประสงค์ที่จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสังคม	+1	+1	+1	1
81	สังคมคาดหวังให้บุคลากรแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างถูกวิธี	+1	+1	+1	1
82	สังคมให้บุคลากรจัดการแก้ปัญหาต่างๆ ในชั้นเรียนอย่างอิสระ	+1	+1	+1	1
ค่าความตรงทั้งฉบับ		0.66 – 1.00			

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ชฎิล อินทร์รักษ์
วัน เดือน ปี เกิด	29 ธันวาคม 2534
สถานที่เกิด	สุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 สำเร็จการศึกษา อักษรศาสตรบัณฑิต (อ.บ.) คณะอักษรศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2558 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	39/13 หมู่ 7 ตำบลลำพญา อำเภอมะเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

