

การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก

A Development of Linear Relationship Model of Factors Effecting on Lack of Morale and Effort
of Teacher Performance under the Office of Basic Education Commission in Eastern Region

สาลิณี ขจรไพร

Salinee Khajohnpai

นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จ.เพชรบูรณ์ 67000
Doctoral Student in Research and Educational Development Program,
Faculty of Education, Phetchabun Rajabhat University,
Phetchabun 67000 Thailand

ชาตรี นาคะกุล*

Chatree Nakagul

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จ.เพชรบูรณ์ 67000
Faculty of Education, Phetchabun Rajabhat University,
Phetchabun 67000 Thailand
*Corresponding author E-mail: cnakagul2556@hotmail.com

อนุ เจริญวงศ์ระยบ

Anu Jarernvongrayab

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จ.พิษณุโลก 65000
Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University,
Phitsanulok 65000 Thailand

ช่อเพชร เบ้าเงิน

Chopetch Boutngern

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จ.ปทุมธานี 13180
Faculty of Education, Valaya Alongkorn Rajabhat University,
Pathumthani 13180 Thailand

(Received: July 4, 2018; Revised: March 16, 2019; Accepted, April 22, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed method) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก โดยการสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครู จำนวน 600 คนซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีกับข้อมูลจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม

สำเร็จรูป และขั้นตอนที่ 3 จัดการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ความยุติธรรมในองค์กร

2. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ $\chi^2 = 172.08$; $df = 187$; $p - value = 0.776$; $\chi^2 / df = 0.920$; $CFI = 1.00$; $GFI = 0.98$; $AGFI = 0.96$; $SRMR = 0.03$; $RMSEA = 0.00$ ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวมีอิทธิพลรวมและมีอิทธิพลทางตรงต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และมีปัจจัยบางตัวที่มีผลทางอ้อมด้วย

3. แนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก ได้แก่ 1) การใช้พลังอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชย กำลั้งใจ หรือให้รางวัล ส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การอบรมประชุม สัมมนา หรือการศึกษาเพิ่มเติม 2) การพัฒนาบุคลากร ควรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะวิชาชีพ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ พัฒนาเทคนิคกระบวนการในการปฏิบัติงาน 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีวิธีการการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน อย่างแบบยล มีการกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน และ 4) ผลตอบแทน องค์กรควรยึดหลักเกณฑ์ความเป็นธรรม และหลักความเสมอภาค มีกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนโดยปราศจากอคติหรือความลำเอียง และยึดกฎเกณฑ์ 3 มิติ คือ ผลลัพธ์ พฤติกรรมการทำงาน และศักยภาพของคนในการทำงาน

คำสำคัญ การพัฒนารูปแบบ, ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

This research was carried out by mixed method aiming to 1) analyze factors effecting on lack of morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region, 2) develop and monitor in accordance with linear relationship model of factors effecting on lack of morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region and complying with empirical information, and 3) seek for a guideline for supporting morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region. The

research was divided into 3 steps : Step 1, Study of literature review of concepts theories and related researches; Step 2; Development of linear relationship model of factors effecting on lack of morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region by questioning teachers about opinions concerning factors effecting on lack of morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region by using 5 threshold-questionnaire. Samples used were 600 teachers which were selected by multistage stage sampling. Then data were analyzed to compare the accordance between theoretical linear relationship and data receiving from the samples by using program package and Step 3; Group discussion with experts in order to seek for a guideline to support morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region.

The results showed that

1. Factors effecting on lack of morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region were caused by 1) administrator's leadership and 4) organizational fairness / justice.

2. Result of development of linear relationship model of factors effecting on lack of morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region was conformed to empirical information with statistical value of $\chi^2=172.08$; $df=187$; $p - value = 0.776$; $\chi^2 / df = 0.920$; $CFI = 1.00$; $GFI = 0.98$; $AGFI = 0.96$; $SRMR = 0.03$; $RMSEA = 0.00$ All the 4 factors had either overall or direct effects on morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region and some of them had also indirect effects.

3. Guideline to promote morale and effort of teacher performance under the office of Basic Education Commission in Eastern region found were 1) using power for offering incentive, administrator should offer incentive or praise teachers, support them for their career progress by ways of training, conference, seminar or further study, 2) reinforcing staff's performance, they should be encouraged to gain additional knowledge, to have skill acquisition, to seek new technology and create new techniques for working process 3) for commanding leadership, administrators should give opportunity for them to express their points of view, apply ingenious order, standard, criteria or regulations for duty and 4) for reward organization should base upon fairness and equality, set up an unbiased procedure

for working return, and stick to 3 dimensional criteria – outcomes, working behavior and work potential of personnel.

Keywords: Development model, Linear relationship, Morale and effort teacher

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาชีพครูเป็นสาขาวิชาอาชีพหนึ่งในกลุ่มวิชาชีพด้านการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนครูต้องทำงานหนักต้องปฏิสัมพันธ์กับคนจำนวนมากอยู่ตลอดเวลาย่อมจะต้องเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่รับผิดชอบตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาด้านระเบียบวินัยของผู้เรียน ความไม่เอาใจใส่ในการเรียนของผู้เรียน สภาพห้องเรียนไม่เหมาะสม จำนวนชั่วโมงสอนและปริมาณงานที่มากเกินไป รวมทั้งขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร ตลอดจนปัญหาค่าตอบแทนรายได้ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ ฯลฯ นอกจากนี้ครูผู้ที่มีหน้าที่สอนยังได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พิเศษอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น เป็นเจ้าหน้าที่การเงินบัญชีของโรงเรียน การพัสดุ ครูเวรประชาสัมพันธ์ นายทะเบียน เจ้าหน้าที่วัดผลหัวหน้างาน หัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น จากข้อมูลของคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ พบว่า สภาพปัญหาการผลิตและพัฒนาครูจากภาวะความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วอาจทำให้ครูบางคนขาดจิตวิญญาณความเป็นครูไม่อุทิศเวลาของตนในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่เท่าที่ควร นอกจากนี้ในด้านความประพฤติของครูบางครั้งก็ปรากฏตามข่าวก็ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพการทำงานของครูยังขาดขวัญกำลังใจเพราะอาชีพครู

มีรายได้ต่ำแต่ภาระงานสูงส่งผลทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, น.1-2) ซึ่งขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกคนควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติที่ดีหรือสูงแสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา รู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระยะเวลาอันยาวนานก็สามารถเกิดขึ้นได้ในทางกลับกันถ้าครูในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดีหรือต่ำแสดงว่าครูกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกกระแวง ไม่เชื่อถือกันและกันในหมู่ เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญในที่สุด ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, น. 15) กล่าวว่า ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งการขาดขวัญ และกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ นอกจากนี้ผู้บริหารที่ดีจึงไม่ควรมองข้ามการบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงวิธีการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ

ในการทำงาน โดยเฉพาะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ส่งเสริมให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานและผู้บริหารควรมี

ภาวะเป็นผู้นำ และมีความยุติธรรมกับบุคลากรทุกๆ คน และในทางกลับกันถ้าบุคลากรในองค์กรอยู่ในสภาพที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดี แสดงว่าบุคลากรกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกกระแวงไม่เชื่อถือกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น เกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานและมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำอยู่ ภารกิจขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด ดังนั้นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใดจึงเป็นเรื่องจำเป็นขององค์กรที่จะนำผลการศึกษามาพิจารณาและสนับสนุนให้กำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้ขวัญและกำลังใจที่ดีและส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดีเพราะมีกำลังใจทำงาน มุ่งมั่นจนงานสำเร็จ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้ได้อยู่เสมอ (ทวี จันทเพ็ชร, 2550, น. 1-2)

ครูเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษาแก่เด็กเป็นอย่างมาก ประกอบกับที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมายโดยเฉพาะครูประจำการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการสอนแล้ว ครูยังต้องทำงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นหากครูขาดความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือและการได้รับผลตอบแทน

ที่ไม่เหมาะสมแล้วก็จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน แต่ถ้าครูในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดี ทำให้ครูไม่มีความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติได้ไม่ดีและไม่สามารถส่งผลให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้พิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวมีอิทธิพลเท่าใด ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม และมีทิศทางแบบใดต่อตัวแปรองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหาร เพื่อให้ข้าราชการครูได้รู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา

นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อใช้บทวนหลักเกณฑ์การพิจารณาด้านการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจัดสรรสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ทำให้ข้าราชการครูได้รู้สึว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษาหรือองค์กร และเป็นแรงผลักดันการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียง

2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงใต้ เขต 6, 7, 17 และ 18 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 7,930 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 7, 17 และ 18 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 7,930 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจึงต้องพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า โดยใช้อัตราส่วนระหว่างตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปร ควรเป็น 20 : 1 (Steven & Rogers, 1986) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 560 คน และเพื่อความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 600 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (cause and effect) แบบเส้นตรง (linear) ระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุ เรียกว่าตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variables) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (intervening variables) และตัวแปรแฝงภายในทั้งหมดรวมเรียกว่า ตัวแปรภายใน ดังนั้นโมเดลในโปรแกรมสำเร็จรูปจึงประกอบด้วยตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายใน และการศึกษาค่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณธรรมในองค์กร และตัวแปร

แฝงภายใน ได้แก่ การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินงานดังนี้

- 1) การศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยได้ค้นคว้าจากเอกสาร บทความ รวมทั้งงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายใน (exogenous variables) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variables) เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เชิงสมมติฐานต่อไป และ 2) สร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) ระบุนัยของจำนวนนักวิชาการที่กล่าวถึงแต่ละเส้นอิทธิพล

ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรเพื่อให้ได้ร่างรูปแบบที่สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีการดำเนินงานดังนี้

- 1) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ตอนที่ 1 ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามขอบข่ายปัจจัยที่ได้จากการสังเคราะห์ให้มีเนื้อหาครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ความยุติธรรมในองค์กร และ 5) การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และ 2) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .91 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963 และปรับปรุงการใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นั่นคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และ 17 โดยแบ่งเป็นเขต เขตละจำนวน 50 คน รวม 100 คน เพื่อหาความเที่ยง 3) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 600 คน โดยการเดินทางไปเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งนี้เพื่อความรวดเร็ว ในการเก็บข้อมูลสามารถใช้วิธีการอื่นๆ ได้เพื่อความรวดเร็วและการได้รับแบบสอบถามที่ครบถ้วนตามจำนวนที่ต้องการ และ 4) นำข้อมูล

จากแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์แปรผลข้อมูลเกี่ยวกับสถิติพื้นฐาน ตรวจสอบรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และค่าอิทธิพลของปัจจัยเพื่อสรุปและอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินงานดังนี้ 1) จัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาหาแนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สรุปแนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความยุติธรรมในองค์กร

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ความยุติธรรมในองค์กร

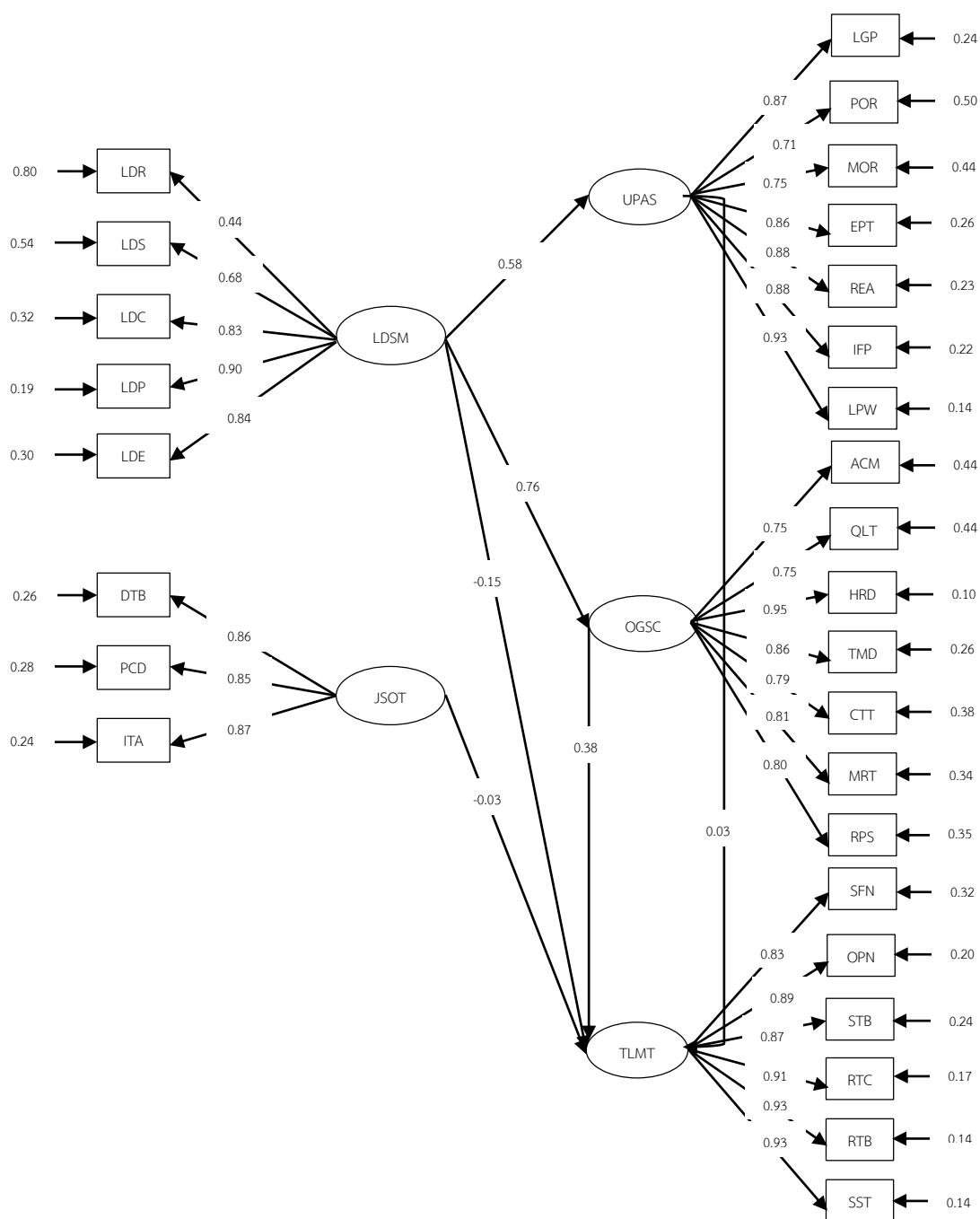
2. ผลการพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ $\chi^2=172.08$; $df=187$; $p\text{-value} = 0.776$; $\chi^2/df = 0.920$; $CFI = 1.00$; $GFI = 0.98$; $AGFI = 0.96$; $SRMR = 0.03$; $RMSEA = 0.00$ ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวมีอิทธิพลรวมและมีอิทธิพลทางตรงต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และมีปัจจัยบางตัวที่มีผลทางอ้อม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการขาดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง

ปัจจัยเหตุ	LDSM			JSOT			UPAS			OGSC							
ปัจจัยผล	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE					
TLMT	-0.15 (0.25)	0.30 (0.06)	0.15* (0.25)	-0.03 (0.05)	- (0.25)	-0.03 (0.25)	0.03** (0.03)	- (0.03)	0.03** (0.03)	0.38** (0.07)	- (0.07)	0.38** (0.07)					
UPAS	0.58** (0.05)	- (0.05)	0.58** (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)					
OGSC	0.76** (0.05)	- (0.05)	0.76** (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)	- (0.05)					
ค่าสถิติไค-สแควร์ = 172.08, df = 187, P = 0.78, CFI = 1.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.98, SRMR = 0.034, RMSEA = 0.000																	
ตัวแปร	LGP	POR	MDR	EPT	RFA	IFP	LPW	ACM	QLT	HRD	TMD	CTT					
ความเที่ยง	0.76	0.50	0.56	0.74	0.77	0.78	0.86	0.56	0.56	0.90	0.74	0.62					
ตัวแปร	MRT	RPS	SFN	OPN	STB	RTC	RTB	SST	LDR	LDS	LDC	LDP					
ความเที่ยง	0.66	0.65	0.68	0.78	0.76	0.83	0.86	0.86	0.20	0.46	0.68	0.81					
ตัวแปร	LDE	DTB	PCD	ITA													
ความเที่ยง	0.70	0.74	0.72	0.76													
สมการโครงสร้างของตัวแปร					TLMT			UPAS			OGSC						
R Square					0.08			0.34			0.58						
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง																	
ตัวแปรแฝง			UPAS			OGSC			TLMT			LDSM		JSOT			
UPAS			1.00														
OGSC			0.44			1.00											
TLMT			0.09			0.25			1.00								
LDSM			0.58			0.76			0.12			1.00					
JSOT			0.55			0.73			0.12			0.95			1.00		

หมายเหตุ ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$



ภาพประกอบ 1 แสดงค่าการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. แนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก ได้แก่ 1) การใช้พลังอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชย กำลังใจ หรือให้รางวัล ส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การอบรมประชุม สัมมนาหรือการศึกษาเพิ่มเติม 2) การพัฒนาบุคลากร ควรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะวิชาชีพ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ พัฒนาเทคนิคกระบวนการในการปฏิบัติงาน 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีวิธีการการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานอย่างแยบยล มีการกำหนดมาตรฐานของการทำงาน พร้อมข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน และ 4) ผลตอบแทน องค์กรควรยึดหลักเกณฑ์ความเป็นธรรม และหลักความเสมอภาคมีกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนโดยปราศจากอคติหรือความลำเอียง และยึดกฎเกณฑ์ 3 มิติ คือ ผลลัพธ์ พฤติกรรมการทำงาน และศักยภาพของคนในการทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก ประกอบด้วย การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของปรีक्षा ณีสูงเนิน (2555) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การตัดสินใจ การมอบอำนาจ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากร และความมีคุณภาพ สำหรับ บงกช ยิ้มหนองโพธิ์ (2558) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจบังคับบัญชา ส่วน นพรัตน์ นาคบาง (2556) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และสุรศักดิ์ วงศ์จำปา (2558) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ผลตอบแทน และกระบวนการ นอกจากนี้ยังศึกษาพบว่าปัจจัยที่ศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิดของ Mausner & Snyderman (1959) มาอธิบายได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นสิ่งที่ตอบสนองทางจิตใจ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นบริบทหรือ

สิ่งแวดล้อมของงานมี 10 ประการ คือ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) สภาพการปฏิบัติงาน 5) เงินเดือน 6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) สถานภาพทางอาชีพ และ 10) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบสนิท และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ศึกษา พบว่า

2.1 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเท่ากับ 0.15 และ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางตรงต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเท่ากับ -0.15 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดีหรือต่ำทั้งนี้อาจเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะต้องคำนึงถึงวิธีการที่จะส่งเสริมให้บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าบุคลากรในองค์กรอยู่ในสภาพที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดี แสดงว่า

บุคลากรกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกระแวงไม่เชื่อถือกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้นเกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานและมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำอยู่ การกิจขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งมีเทคนิคและประสบการณ์ในการบริหารว่าจะเห็นผลสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้นจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงาน และแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยน หรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานฝ่ายต่างๆ ขององค์กร ให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตรภายในองค์กร และ 4) ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและ เป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนี้ อำนาจ ทองโปร่ง (2555) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะต้องมีกระบวนการเตรียมการสั่งการหรืออำนาจการโดยการใช้ศิลปะและการใช้อิทธิพลของผู้นำที่กระทำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ผู้นำต้องการโดยกระทำอย่างตั้งใจมีความกระตือรือร้นซึ่งมีอิทธิพลต่างๆ ประกอบด้วยอำนาจจูงใจประสานงานโดยมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญรวมทั้งการพัฒนา

เพื่อสร้างมิตรภาพอันดีร่วมกันระหว่างสมาชิกในสถานศึกษา นอกจากนี้ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเท่ากับ -0.15 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มากเกินไปนั้นส่งผลทางลบต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริภัทร คุชฌีวิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ที่มีผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเกินไปจะส่งผลทางลบต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสม ควบคู่กับการโน้มน้าวให้ครูเห็นความสำคัญต่อการเอาใจใส่ของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานที่ดีขึ้น

2.2 องค์ประกอบ ความยุติธรรม ในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเท่ากับ -0.03 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ความยุติธรรมในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและมีอิทธิพลรวมต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดีหรือต่ำทั้งนี้อาจเกิดจากครูที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์กรทั้งระบบการปฏิบัติงานและระบบการจ่ายค่าตอบแทนอาจจะทำให้เสียขวัญและกำลังใจ เกิดการต่อต้านองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานแย่ลงและเกิดความแตกแยกขึ้นได้ สอดคล้องกับ

แนวคิดของ Leventhal & others (1976) ได้กล่าวว่า การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากหรือทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องอาศัยความยุติธรรมเพราะจะทำให้พนักงานนั้นทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรถ้าพนักงานมีการรับรู้ว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรม จะทำให้เสียขวัญกำลังใจ เกิดการต่อต้านองค์กรผลการปฏิบัติงานแย่ลง และเกิดความแตกแยกขึ้นได้ แต่ถ้าองค์กรมีความยุติธรรมจะทำให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่มผู้ทำงานด้วยกัน งานที่ปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร นอกจากนี้ ธิดา เชื้อนแก้ว (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรมในองค์กรจะทำให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่มผู้ทำงานด้วยกัน งานที่ปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อความยุติธรรม (justice norm) เพราะหากองค์กรมีระบบบริหารจัดการอย่างยุติธรรมก็จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hendrix & others (1998), DeConinck และ Stilwell (2004), Wong, Ngo & Wong (2006) กล่าวว่า ความเสมอภาคจึงเป็นหลักการพื้นฐานของความยุติธรรมที่ใช้เป็นแนวทางของการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่กำหนดสิ่งพึงกระทำระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน สังคมใดก็ตามที่ขาดความยุติธรรมไม่อาจก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ ไม่ว่าจะเป็นความเจริญทางเศรษฐกิจสังคมหรือจิตใจหากสังคมขาดความยุติธรรมจะก่อให้เกิดความทุกข์ ความขัดแย้ง การเสียกำลังใจและนำไปสู่วิกฤติต่างๆ รวมทั้ง

วิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจจะเน้นความยุติธรรมในสังคมจึงเป็นเรื่องสำคัญ

2.3 องค์ประกอบด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงและอ้อมรวมต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเท่ากับ 0.03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและมีอิทธิพลรวมต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดีหรือต่ำทั้งนี้อาจเกิดจากการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ไม่เหมาะสม มีผลทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะฐานใดก็ตามเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก การใช้อำนาจทุกครั้งจะต้องใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และต้องตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆที่อาจแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา และสถานที่ ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลผลักดัน ผู้บริหารให้ตัดสินใจในการใช้พลังอำนาจไม่ว่าบุคคลนั้นจะพึงพอใจหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารต้องตัดสินใจด้วยความไม่ประมาทและต้องมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ดี ปัญหาที่ พบส่วนใหญ่ ผู้บริหารส่วนใหญ่ยึดติดกับความคิดตนเองเป็นหลัก ใช้อำนาจตามความพอใจ และอารมณ์ของตนเอง เห็นแก่พวกพ้อง บางครั้งให้อิสระกับการตัดสินใจของกลุ่มคนบางกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ Raven & Gruglanski (1975) มาอธิบายได้ว่า พลังอำนาจ

จากข่าวสาร (information power) พลังอำนาจชนิดนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารมีข่าวสารข้อมูลที่มีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ Hersey & Blanchard (1985) ได้กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจการพึ่งพา (connection power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารเกี่ยวข้องใกล้ชิด หรือความสัมพันธ์กับผู้มีพลังอำนาจ ทำให้พลอยมีพลังอำนาจไปด้วย และ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554) กล่าวว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่องอำนาจให้ดี ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวังไม่รอบคอบหรือเลือกใช้ในบางเวลาบางกรณีจะทำให้เกิด ความขัดแย้ง บาดหมาง หรือเกิดอุปสรรคต่างๆต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษารวมทั้งไม่ได้รับ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Fisher & Locke (1992) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนก็มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครูด้วยความพึงพอใจในงานเป็นเหตุให้เกิดความพึงพอใจอื่นๆ และ Yukl (1994) ได้วิเคราะห์งานวิจัยต่างๆ สรุปให้เห็นว่าการใช้อำนาจทุกประเภทของผู้บริหารมีผลกระทบต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ตามโดยที่การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิงมีแนวโน้มที่สัมพันธ์กับความผูกพัน การใช้อำนาจที่มีการให้รางวัล และอำนาจการบังคับสนับสนุนก็มีแนวโน้มที่สัมพันธ์กับความยินยอมเช่นเดียวกัน

2.4 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงและอ้อมรวมต่อการ

ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและมีอิทธิพลรวมต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดีหรือต่ำทั้งนี้อาจเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีแล้วจะทำให้ครูซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกหรือกระบวนการปฏิบัติงานทั้งหมดของสถานศึกษาให้เคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อครูเป็นอย่างมาก การที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมุ่งใจให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางประเพณีปฏิบัติ และแนวทางการทำงานในองค์กรนั้น เช่น การคิดริเริ่ม จะส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มได้มากแค่ไหน การร่วมมือจะส่งเสริมให้มีการร่วมมือมากน้อยแค่ไหน การจัดการกับความขัดแย้งจะจัดการอย่างไร การให้ความสำคัญกับคนหรืองานเป็นสำคัญ นอกจากนี้วัชรพล ศุภจักรวัฒนา (2549) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดกรอบระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร และการมีวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสมาชิกในองค์กรจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กรด้วยและ ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2558)

พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร คือ แนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรยอมรับร่วมกัน ทำให้เกิดระเบียบแบบแผนในองค์กรและช่วยให้มีความเข้าใจถึงเหตุผลในการดำเนินการต่างๆ หล่อหลอมสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกันในองค์กร ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.5 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลรวมต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีค่าเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและมีอิทธิพลรวมต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สูงทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจในการบริหารที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดย แสดงภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและเลื่อมใสในตัวผู้บริหาร สิ่งหนึ่งที่ชี้ชัดถึงความแตกต่างระหว่างผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ กับผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำ คือ การใช้อำนาจ ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำจะบริหารโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุไว้ตามกฎหมาย หรือข้อจำกัดเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะพยายามไม่ใช้อำนาจที่มีอยู่ แต่จะ สร้าง ศรัทธา บารมี โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายโดยเต็มใจและสุดความสามารถ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลนั้น นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ที่ดีและสามารถครองตนครองคน ครองงานแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติทั้งทางด้านภาวะผู้นำและรู้จักใช้อำนาจที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจพื้นฐานของผู้บริหารนั้นเกิดจากความขัดแย้งไม่ลงรอยกัน ผู้มีอำนาจอยู่ในอันตรายหากใช้อำนาจในทางที่ผิด หรือการไม่ใช้อำนาจพื้นฐานทั้งหลายอย่างเต็มศักยภาพ ในสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง จำเป็นสำหรับผู้หน้าที่จะเรียนรู้เพื่อสังเกตพื้นฐานอำนาจทั้งหลายให้ดีขึ้น แล้วพัฒนาความชำนาญในการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ และการนำไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานบริหาร

2.6 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและมีอิทธิพลรวมต่อวัฒนธรรมองค์กร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สูงทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีบารมีก่อให้เกิดศรัทธากับบุคลากร การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ทำให้บุคลากร มีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพงาน ผนวกกับความศรัทธาในตัวผู้บริหารทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนา งาน การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา ทำให้บุคลากรคิดพัฒนาคุณภาพงานอย่างฉลาด ในขณะที่ผู้นำก็สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารมากขึ้นจึงทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร

สอดคล้องกับแนวคิดของ Owen (1987) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กละน้อยสม่ำเสมอและกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรมและวิธีการขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ มะเจียกร (2557) และ ประจักษ์ ทามิ (2558) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันจึงทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. แนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ 1) การใช้พลังอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชย กำลังใจหรือให้รางวัล ส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การอบรมประชุม สัมมนา หรือการศึกษาเพิ่มเติม 2) การพัฒนาบุคลากร ควรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะวิชาชีพ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ พัฒนาเทคนิคกระบวนการในการปฏิบัติงาน 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีวิธีการการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานอย่างแยบยล มีการกำหนดมาตรฐานของการทำงาน พร้อมข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน และ 4) ผลตอบแทน องค์กรควรยึดหลักเกณฑ์ความเป็นธรรมและหลักความเสมอภาค มีกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนโดยปราศจากอคติหรือความลำเอียงและยึดกฎเกณฑ์ 3 มิติ คือ ผลลัพธ์ พฤติกรรมการทำงานและศักยภาพของคนในการ

ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พัทรี คงดี (2556) กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้ดังนี้ 1) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน 3) เงินเดือนและค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี 4) ความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งขวัญที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้างานนั้นเกินโอกาสให้คนได้ใช้สามารถและความคิดริเริ่มของตนเอง จะพอใจในงานที่ตนเองทำ จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้น จึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจเพื่อที่จะผลงานที่มีประสิทธิภาพ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดขวัญที่ตื้นนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการ

ให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนรู้ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคตลอดจนส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาให้ดีขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้วยความรู้สึกรักมั่นคงปลอดภัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคอื่นๆ หรือระดับประเทศ ซึ่งจะทำได้ข้อค้นพบที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดขวัญและกำลังใจในการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อจะได้เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ เป็นข้อมูลเพื่อตรวจสอบวิเคราะห์ตนเองได้เป็นอย่างดี

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *ปฏิรูปการศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จักรพันธ์ ชุกกลิน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวี จันทเพ็ชร. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงงานปุ๋ยศิริจันทร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ทิพวรรณ มะเจียจกร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิดา เชื้อนแก้ว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพรัตน์ นาคบาง. (2556). *ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บงกช อิ่มหนองโพธิ์. (2558). *พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ประจักษ์ ทามิ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปรีक्षा ณีสูงเนิน. (2555). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ปิยะดา น้อยอำมาตย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- พัชรี้ คงดี. (2556). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). อยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วัชรพล ศุภจักรวัฒนา. (2549). วัฒนธรรมองค์กร: ข้อสังเกตในการบริหารโครงการ. *รัฐประศาสนศาสตร์*, 4(1), 125–162.
- ศิริภัทร ดุษฎีวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรศักดิ์ วงศ์จำปา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อำนวย ทองโปร่ง. (2555). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- DeConinck, B. & Stilwell, C. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intention. *Journal of Business Research*, 57(2), 225–231.
- Fisher, C., & Locke, B. (1992). *The new look in job satisfaction: Theory and research*. NY: Lexington Books.
- Hendrix, W. & others. (1998). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(4), 611–632.
- Hersey, P., & Blanchard, D. (1985). *Management of organization behavior*. NJ: Prentice-Hall.
- Leventhal, G. & others. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology*. 9(2), 91–131.
- Mausner B. & Snyderman B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). NY: John Wiley and Sons.
- Owen, R. (1987). *Organization behavior in education* (4th ed.). NJ: Prentice-Hill.
- Raven, B. & Gruglanski, A. (1975). *Power: The inner experience*. NY: Irvington Publishers.
- Robbins, S. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Steven, P., & Rogers, R. (1986). Protection motivation theory and preventive health: Beyond the health belief model. *Health Education Research*, 1(30), 153–161.

- Wong, Y., Ngo, H., & Wong, C. (2006). Perceived organizational justice, trust and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Journal of World Business*, 41(2), 344–355.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in organization* (3rd ed.). NJ: Prentice-Hall.