

37/ 106
๓๖๖ ๗ ๘
1.2

ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

บริณูณานิพนธ์

ของ

ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ

4 ก.ย. 2538

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

194557

ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ของ

ชูศักดิ์ ห่มนระ เกษ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2538

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามด้านของขวัญทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู โดยเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปรคือ ระดับการศึกษาที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และเขตพื้นที่ที่ครูทำการสอน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดใช้มาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า $t(t\text{-test})$

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปรโดยภาพรวมพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูโรงเรียนเอกชนที่ทำการสอนอยู่ในพื้นที่ที่ต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่สอนในระดับชั้นที่ต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีระดับขั้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีระดับขั้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และทำการสอนในพื้นที่ที่ต่างกันพบว่า ทุกด้านมีระดับขั้วแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

MORALE OF TEACHERS IN PRIVATE ACADEMIC
SCHOOLS IN THE PROVINCE OF NAKORN RAJASIMA

AN ABSTRACT

BY

CHOOSUKDI MUNSARKET

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

March 1995

This study aimed to investigate and compare level of teachers' morale in private academic schools in Nakhon Ratchasima Province, according to morale in seven aspects namely; job satisfaction, commitment, relationship, responsibility, work stability, success, and welfare. The teacher variables were teaching grade level, working experience, educational qualification, and teaching zone.

The population consisted of 297 teachers from private academic schools in Nakhon Ratchasima Province, who taught at preschool through high school levels. Rating-scale questionnaire was administered and then data were analyzed by mean, standard deviation, and t-test.

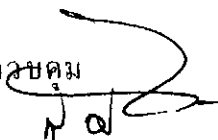
Major findings were as follows:

1. Teachers' morale as a whole was at a high level.
2. When compared with the morale the levels, it was found that there was no significant difference among teachers with different teaching grade levels, whereas there was significant difference at .01 level among teachers with different working experiences. Moreover, there was no significant difference among teachers with different educational qualification and teaching zones as well
3. When compared with the morale levels in each aspect, it was found that teachers taught in different teaching grades levels had morales levels with no statistically significant difference. Teachers who had

different working experiences had morale levels with statistically significant difference at the .01 level. There was statistically significant difference at the .01 level among teachers who had different experiences in job satisfaction, Commitment, work stobility and success. In regard to the relationship, it was found that teachers with more experiences had morale at a higher levels than those with less experiences. There was statically significant levels difference at the .05 level. On other aspects, morale levels showed no significant difference among teachers who had different educational qualification and teaching zone.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม



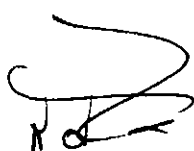
..... ประธาน

(อาจารย์สังวาลย์ คล้ายกระแสน)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิตร ทองชั้น)

คณะกรรมการสอบ



..... ประธาน

(อาจารย์สังวาลย์ คล้ายกระแสน)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิตร ทองชั้น)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ทวีบูรณ์ หอมเย็น)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 19 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2538

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์สังวาลย์ คล้ายกระแสน ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิตร ทองชั้น กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องด้วยอย่างดีมาตลอด ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้เป็นอย่างยิ่ง ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ทวีบุรณ หอมเย็น เป็นอย่างสูงที่ให้ข้อเสนอแนะ และได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์เพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ตรวจแก้ไข ให้คำแนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์สุวรรณ พิมพ์ภรณ์ ศึกษาธิการ อำเภอมืองนครราชสีมา อาจารย์ณัฐวุฒิ เกษธชชา อาจารย์ประทีนทิพย์ วิสสุทธิกุล อาจารย์จันทร์ ปิยะวงษ์ อาจารย์ปราณี จ्ञานงเจริญ อาจารย์ทัศนีย์ ชื่นยง ที่ได้ช่วยเหลือทุกอย่างตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยจนเสร็จสิ้น ขอขอบคุณอาจารย์ฝ่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมารีย์วิทยา ที่ช่วยเหลือด้านข้อมูลคอมพิวเตอร์ อาจารย์สมนึก ขวัญเมือง อาจารย์วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ที่กรุณาให้คำแนะนำด้านการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนเอกชนพระเทพสามัญในจังหวัดนครราชสีมาทุกโรงเรียนที่ช่วยตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางการวิจัยเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ผู้ยู่เบื้องหลังความสำเร็จนี้ คือ คุณสุวรรณี หมั่นสระเกษ ผู้ซึ่งให้กำลังใจและสนับสนุนด้านงบประมาณและอื่นๆ มาโดยตลอด และเด็กชาย วรากร หมั่นสระเกษ เด็กชายชุตินงค์ หมั่นสระเกษ ซึ่งเป็นกำลังใจตลอดมา ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้หากมีคุณค่าและประโยชน์ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา บุพการี และบูรพาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
	ความหมายของขวัญ	11
	ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน	13
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน	17
	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	27
	มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน	33
	ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดี	38
	ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญไม่ดี	43
	การเสริมสร้างและการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน	48
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญทั้ง 7 ด้าน	53
	สภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา	54
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ	68
	สมมติฐานในการวิจัย	75

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	76
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	78
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	78
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	80
	การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	81
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4	การวิเคราะห์ข้อมูล	85
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
	การวิเคราะห์ข้อมูล	85
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
5	บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	132
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	132
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	133
	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	134
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	135
	อภิปรายผล	136
	ข้อเสนอแนะทั่วไป	153
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	155

บรรณานุกรม	157
ภาคผนวก	166
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	
- หนังสือขอความร่วมมือกรอกแบบสอบถาม	
- เครื่องมือการวิจัย	
ประวัติย่อของผู้วิจัย	188

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงปัจจัยสองกลุ่มเปรียบเทียบ	22
2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายอำเภอ ...	77
3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	
จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	87
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของ	
ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน ...	89
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียน	
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	
จำแนกเป็นรายข้อ	90
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครู	
โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกล	
เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ	92
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียน	
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความสั้พันธั้	
ในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ	94
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา	
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ	96
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา	
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	98

10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ จำแนกเป็นรายข้อ	100
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึก ที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู จำแนกเป็นรายข้อ	101
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ ตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่สอนในระดับชั้นที่ต่างกัน	104
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที่ ตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานที่ต่างกัน	106
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ ตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน	108
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ ตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่ทำการสอนในพื้นที่ที่ต่างกัน	109
16	จำนวนร้อยละของผู้เสนอปัญหาและข้อ เสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิด จำแนกเป็นรายด้าน	111
17	จำนวนร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อ เสนอแนะตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	113

18	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน	116
19	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	118
20	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	120
21	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน	123
22	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกระส่ำระสายสำเร็จ	126
23	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จิตส่วสดีการต่างๆ ที่ให้กับครู	129

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญและผลงาน	16
---	--	----

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการอันสำคัญในการที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และจะเป็นจุดมุ่งไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะพลเมืองที่ได้รับการศึกษาจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความคิด มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาประเทศก็สามารถที่จะกระทำได้โดยสะดวก นับตั้งแต่ที่ประเทศไทยได้เริ่มมีการปฏิรูปการศึกษามาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 รัฐบาลทุกสมัยได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาให้กับพลเมืองของประเทศ โดยรัฐเป็นผู้จัดและสนับสนุนให้เอกชนร่วมมีบทบาทในการจัดการศึกษาด้วย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ดังแนวนโยบายของรัฐที่กล่าวว่า "รัฐพึงส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาทุกระดับเพิ่มขึ้น ให้มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการ สามารถพึ่งตนเองได้ โดยรัฐให้การสนับสนุนด้านวิชาการ ทรัพยากร การอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน และการรับรองมาตรฐาน (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2535 : 21) และนอกจากนี้รัฐยังมึนโยบายส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งมีเจตจำนงที่จะจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ ปรากฏว่ารัฐได้รับความร่วมมือจากเอกชนเป็นอย่างดีในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และได้มีการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนเพิ่มขึ้นทั่วประเทศซึ่งช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2522 เป็นต้นมา รัฐได้พยายามจัดสรรงบประมาณ ด้านการศึกษาให้มากขึ้น มีการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลเพิ่มขึ้น การขยายชั้นเรียนในระดับมัธยมศึกษา ระดับอนุบาล จนถึงระดับเด็กเล็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์เข้าเรียนในระดับอนุบาลขึ้นทั่วประเทศ นอกจากนี้ในปัจจุบันกระทรวง ศึกษาธิการมีนโยบายให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษาต่างๆ ที่มีความพร้อมทั่วประเทศอีกด้วย วิธีการของรัฐ ดังกล่าวนี้นี้ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้โรงเรียนเอกชนจำนวนมากประสบกับภาวะที่ เสี่ยงต่อความมั่นคง ทำให้โรงเรียนเอกชนบางแห่งต้องยุบตัวเองหรือเลิกลัม กิจการไปจำนวน 112 โรงเรียนต้องยุบชั้นเรียนไปจำนวน 87 โรงเรียน และ ทำให้ครูว่างงานจำนวน 1,390 คน (สุธรรม สุขสว่าง . 2533 : 2)

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาที่เลิกลัมกิจการ และยุบชั้นเรียนของโรงเรียน ยังคงทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามอัตราการ เพิ่ม และการขยายชั้นเรียนของโรงเรียนรัฐบาล จากสถิติการจัดการศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2532 ได้ชี้ให้เห็นว่าระหว่างปีการศึกษา 2528 ถึงปี การศึกษา 2532 รัฐสามารถเพิ่มโรงเรียนสายสามัญจาก 32,978 โรงเรียน เป็น 33,227 โรงเรียน ในระยะเวลา 5 ปี นับจำนวนโรงเรียนสายสามัญของ รัฐที่เพิ่มขึ้นได้เท่ากับ 249 โรงเรียน ในขณะที่โรงเรียนเอกชนสายสามัญ ในปี การศึกษา 2528 มีเพียง 2,502 โรงเรียน และในปีการศึกษา 2532 มีจำนวน 2,625 โรงเรียน ซึ่งเพิ่มขึ้นเพียง 123 โรงเรียนเท่านั้น จะเห็นได้ว่าอัตรา การเพิ่มของโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรา การเพิ่มของโรงเรียนรัฐบาล (รายงานสถิติการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ . 2532 : 21)

นอกจากนี้ในรายงานสถิติการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2532 ยังชี้ให้เห็นอัตราการเพิ่มของจำนวนนักเรียนในระหว่างปีการศึกษา 2528 ถึงปีการศึกษา 2532 รัฐสามารถเพิ่มจำนวนนักเรียนในสายสามัญจาก 8,077,402 คน เป็น 8,329,867 คน ซึ่งจำนวนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 252,465 คน ภายในระยะเวลา 5 ปี ส่วนของโรงเรียนเอกชนเพิ่มจำนวนนักเรียนในสายสามัญจาก 1,133,543 คน เป็น 1,178,879 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นเพียง 45,336 คน เท่านั้น ภายในระยะเวลา 5 ปีเท่านั้น นอกจากนี้ในรายงานสถิติการจัดการศึกษาดังกล่าว ยังได้รายงานเกี่ยวกับจำนวนครูในโรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2528 ถึงปีการศึกษา 2532 ว่า รัฐสามารถเพิ่มจำนวนครูสายสามัญจาก 427,152 คน เป็น 437,464 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจำนวน 10,312 คน ส่วนของโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาจาก 52,554 คน เป็น 52,929 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นเพียง 375 คนเท่านั้น จะเห็นได้ว่าอัตราส่วนการเพิ่มจำนวนครูแตกต่างกันมากระหว่างครูโรงเรียนรัฐบาล และครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา (รายงานสถิติการจัดการศึกษา. 2532 : 30) นอกจากนี้ยังมีรายงานเกี่ยวกับการลาออกหรือเปลี่ยนแปลงงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2535 ว่ามีครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญลาออกจากงานเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นหรือสอบบรรจุเข้ารับราชการครูในโรงเรียนรัฐบาลจำนวน 49 คน (รายงานการศึกษาส่วนภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 9)

จากการขยายตัวของโรงเรียนสายสามัญของโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะเป็นด้านจำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียนและจำนวนครู มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการเพิ่มของโรงเรียนรัฐบาล จึงทำให้มีผลกระทบต่อความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาโดยทั่วไปว่าตนเองจะต้องว่างงานในอนาคต นอกจากนี้อัตราส่วนจำนวนนักเรียนต่อครูจะเป็นดัชนีที่ช่วยชี้ให้เห็นประสิทธิภาพภายในระบบการศึกษาในด้านการเรียนการสอน ตลอด

ระยะเวลา 5 ปี ระหว่างปีการศึกษา 2528 ถึงปีการศึกษา 2532 อัตราส่วนนักเรียนต่อครูแตกต่างกันตามสายการศึกษาและประเภทโรงเรียน กล่าวคืออัตราส่วนนักเรียนต่อครูสายสามัญศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลคงที่ตลอด 5 ปี คือ นักเรียน 19 คน : ครู 1 คน และในโรงเรียนเอกชน นักเรียน 22 คน : ครู 1 คน (รายงานสถิติการจัดการศึกษา. 2532 : 29) จากสถิติเหล่านี้จะทำให้ครูโรงเรียนเอกชน มีความรู้สึกที่ตนเองทำงานหนักกว่าครูโรงเรียนรัฐบาล ที่ต้องรับผิดชอบในการสอนจำนวนนักเรียนมากกว่าครูโรงเรียนรัฐบาลในสายสามัญศึกษา

ปัญหาสำคัญที่สุดของโรงเรียนเอกชน คือปัญหาเกี่ยวกับครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญในโรงเรียน ครูโรงเรียนเอกชนปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ ในจำนวนผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมักจะเป็นนักธุรกิจที่ไม่มีความรู้ทางด้านการบริหารการศึกษา ทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนไม่ราบรื่นนัก เกิดปัญหาระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมอ ครูโรงเรียนเอกชนบางคนต้องลาออกจากงานไป ด้วยสาเหตุเพราะไม่สามารถทนต่อการบริหารงานในลักษณะเผด็จการ ตลอดจนรับภารกิจด้านการสอนและการทำงานอื่นในโรงเรียนที่หนักมากตามที่ได้รับมอบหมาย (จำรัส เกิดควร. 2526 : 107) และยังมีครูโรงเรียนเอกชนอีกบางส่วนประสบกับสภาพที่ต้องรับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ โดยการให้ครูทำสัญญาหรือข้อตกลงว่าขอรับเงินเดือนตามที่โรงเรียนจ่ายให้เท่านั้น สิ่งเหล่านี้น่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความรู้สึกว่าตนมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่ตนอยู่น้อยลง ไม่ค่อยจะมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่เห็นความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกไม่ค่อยพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่มั่นใจว่าตนเองจะสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จเพียงใด สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัด รัฐบาล และครูสภาก็น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพสู้ครูโรงเรียนรัฐบาลไม่ได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์อำเภอและเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งขณะนี้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในจังหวัดนครราชสีมา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลและบริหารงานโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ได้พิจารณาเห็นว่าจังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวคือ มีโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษารวม 61 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนสายสามัญศึกษา 26,838 คน และมีครูผู้สอนสายสามัญศึกษาจำนวน 1,296 คน (สถิติการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ.2533 : 91, 98,104) ซึ่งจำนวนครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จำนวน 1,296 คนนี้ จะเป็นผู้มีบทบาททางด้านการศึกษาของจังหวัดนครราชสีมา มาก ได้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวแล้ว หากว่าครูมีขวัญดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ถ้าครูมีขวัญไม่ดีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาจะต่ำลงไป จึงเห็นสมควรที่จะได้ศึกษาถึงระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาว่าอยู่ในระดับใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และบำรุงให้อยู่ในระดับมากยิ่งขึ้นไป และสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ที่แท้จริงของครูโรงเรียนเอกชนต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และพื้นที่ที่ครูทำการสอนที่ต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะได้นำไปปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเอกชนต่างๆ เพื่อพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการ ตรวจ นิเทศ กำกับดูแล แผนงานโครงการต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของ โรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะขวัญของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนใน 7 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ
- 1.2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 1.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 1.4 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
- 1.6 ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
- 1.7 ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครูโรงเรียน

เอกชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน จังหวัดนครราชสีมาที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

และมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2537 ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 61 โรงเรียน จำนวนครู 1,296 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในทุกอำเภอที่มีโรงเรียนเอกชนดังกล่าวในจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2537 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งพวก (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มแบบธรรมดา (Simple Random Sampling) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536 : 79, 81) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จากจำนวน 61 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่

3.1.1 ระดับชั้นที่สอน มี 2 ระดับ คือ

- ระดับก่อนประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษา
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

- ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี
- ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

- ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.4 พื้นที่ที่ครูโรงเรียนเอกชนทำการสอน แบ่งเป็น 2

เขต คือ

- ในเขตเทศบาล
- นอกเขตเทศบาล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภท
สามัญศึกษาซึ่งประกอบด้วย 7 ด้านคือ

- 3.2.1 ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ
- 3.2.2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 3.2.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 3.2.4 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
- 3.2.5 ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
- 3.2.6 ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
- 3.2.7 ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูที่มี
ต่อกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนได้ดำเนินการที่มีผลกระทบต่อครูโดยตรง และความ
รู้สึกเหล่านี้สามารถจะพิจารณาได้จากพฤติกรรมที่ครูแสดงออกว่ามีความรู้สึกมาก
น้อยเพียงใด จำแนกได้คือ

1.1 ด้านความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของ
ครูโรงเรียนเอกชนที่มีความพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียน การได้รับ
มอบหมายให้ทำงานตามความถนัดและความสนใจ การได้ทำงานตรงตามหน้าที่
และความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

1.2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึก
ของครูโรงเรียนเอกชนที่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การได้มีโอกาส
เสนอแนะนโยบายของโรงเรียน การร่วมกันรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียน

เอกชนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน การร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกัน

1.4 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่จะต้องทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนให้สำเร็จไปด้วยดี ความรู้งานในหน้าที่การเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม การได้ทำงานเต็มความสามารถ

1.5 ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่มีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานอยู่ในโรงเรียนได้นาน ในการมีรายได้มีสวัสดิการและหลักประกันดี มีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบของโรงเรียน

1.6 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่มีความรู้สึกที่ทำงานได้สำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน

1.7 ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่มีความพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ การได้รับสวัสดิการมีความสะดวก และรวดเร็ว การได้รับบริการจากหน่วยงาน

2. ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ผู้ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2537

3. ระดับขวัญ หมายถึง คำนวณหักคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการจัดระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

4. ระดับขั้นที่สอน หมายถึง ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

5. ประสบการณ์ในการทำงานของครู หมายถึง ระยะเวลาที่ครูทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษานับตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงปัจจุบัน

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่ครูโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาจบมาจากสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชนทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

7. พื้นที่ที่ครูโรงเรียนเอกชนทำการสอน หมายถึง พื้นที่ที่ตั้งของโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ครูทำการสอน ที่อยู่ในเขตเทศบาลหรือนอกเขตเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

8. เขตเทศบาล หมายถึง เขตท้องที่ที่มีความเจริญ ประชากรอยู่กันหนาแน่นมีการสาธารณูปโภคดี ประชากรมีรายได้เพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด มี 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล สำหรับจังหวัดนครราชสีมาท้องที่ที่มีฐานะเป็นเทศบาลมีเพียง 4 พื้นที่ ได้แก่ เทศบาลเมืองนครราชสีมา เทศบาลตำบลบัวใหญ่ เทศบาลตำบลโนนสูง และเทศบาลตำบลปากช่อง

9. นอกเขตเทศบาล หมายถึง เขตท้องที่ที่มีความเจริญน้อยกว่าเขตเทศบาลซึ่งเป็นที่อยู่เพียงสุขาภิบาลเท่านั้น ความหนาแน่นของประชากรน้อยกว่าในเขตเทศบาลการสาธารณูปโภคต่างๆ ยังไม่ดีเท่าที่ควร

10. โรงเรียนเอกชนในเขตเทศบาล หมายถึง โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา เทศบาลตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอโนนสูง และเทศบาลตำบลปากช่อง อำเภอปากช่อง

11. โรงเรียนเอกชนนอกเขตเทศบาล หมายถึง โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา เทศบาลตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอโนนสูง และเทศบาลตำบลปากช่อง อำเภอปากช่อง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบไปด้วยสาระสำคัญที่จะเสนอตามหัวข้อต่างๆ ซึ่งได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่ผู้สนใจได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ตามหัวข้อต่อไปนี้คือ

1. ความหมายของขวัญ
 2. ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน
 4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
 5. มาตรการตรวจสอบ และวัดขวัญในการปฏิบัติงาน
 6. ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและไม่ดี
 7. การเสริมสร้าง และการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน
 8. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญทั้ง 7 ด้าน
 9. สภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
 10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญทั้งใน และต่างประเทศ
- ซึ่งจะได้กล่าวตามรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

ความหมายของขวัญ

นักการศึกษา และนักบริหารหลายท่าน ได้พยายามให้ความหมายของคำว่าขวัญไว้หลายประการ เช่น จรูญ มลิพันธ์ (2526 : 192) ให้ความหมายของขวัญไว้ว่าขวัญ หมายถึง น้ำใจที่อยากทำงานให้ดี โดยสมัครใจ และมีความสุขกับงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักการสร้างขวัญและน้ำใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 217) ได้อธิบายความหมายของขวัญว่า หมายถึงเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และเห็นได้ชัดเจนน้ำใจในการทำงานนี้อาจจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็ต้อง เป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ แต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวม และคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะ เสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน

อรุณ รักธรรม (2526 : 212) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงจุดประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ที่ทำงานร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้อุปสรรคที่ขัดขวางอย่างสุด ความสามารถ และพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 341) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้นคือ ความตั้งใจ ของคนทำงานที่จะอุทิศเวลา และร่างกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศุภชัย วริรัตนพงษ์เมธี (2528 : 10) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ ว่าขวัญเป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน เมื่อเรามีอารมณ์หรือจิตใจที่ เข้มแข็ง ก็จะกล่าวได้ว่าเรามีขวัญสูง ขวัญเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบแนวโน้มในการ พิจารณามโนทัศน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานตรงกับ ความมุ่งหมาย และมีความ รู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของหน่วยงาน ในทางตรงข้าม เมื่อเรามีความรู้สึกท้อแท้ในการทำงานให้สำเร็จได้ยาก ย่อมแสดงว่ามีขวัญต่ำ

เดวิส (Davis. 1971 : 1468) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความ กระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่นๆ

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 141) กล่าวว่า กำลังขวัญหมายถึง สภาพจิตใจหรือท่าที ความรู้สึกของแต่ละคน หรือกลุ่มบุคคลซึ่งแสดงออกในลักษณะที่มีความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานซึ่งกันและกัน

จากความหมายของขวัญที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจหรืออารมณ์ของบุคคลที่จะปรากฏออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งสามารถเห็นได้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจ ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และการมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

คนเราทุกวันนี้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรหรืออาชีพอะไร ล้วนแต่มีความต้องการขวัญหรือกำลังใจด้วยกันทั้งนั้น ขวัญเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีที่สามารถส่งผลไปยังความรู้สึกทางจิตใจของคนได้ ถ้าคนเราขาดขวัญหรือกำลังใจเสียแล้ว ย่อมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อชีวิต และการทำงานแต่หากคนเรามีขวัญ และกำลังใจดี ก็จะมีความรู้สึกว่าตนมีชีวิตรอยู่อย่างมีความสุข มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความพอใจ และมีความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน คนที่มีขวัญดีแม้ว่าจะต้องทำงานหนักหรืออยู่ในภาวะที่ยุ่งยากลำบากเพียงไรก็ตาม เขาจะไม่มีอาการท้อถอยมีกำลังใจที่จะทำงาน และแก้ปัญหาอยู่เสมอ มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความกระตือรือร้นดังนั้น จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าขวัญมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องคำนึงเรื่องขวัญ และมีวิธีการที่จะทำงานให้แล้วเสร็จในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องมีความพึงพอใจ มีความสุขใจยินดีที่จะทำงาน และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เมื่อทุกคนมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานดีแล้วการปฏิบัติงานทุกอย่างก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ผลของงานที่ออกมาจะมี

มาตรฐานทั้งคุณภาพและปริมาณ นอกจากนี้ขวัญยังทำให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคีการประสานงาน และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วย

อุทัย หิรัญโต (2527 : 217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า กำลังขวัญไม่ใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็ว และดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาโดยตลอด ซึ่งสืบเนื่องมาจากการวางแผน นโยบาย การกำหนดระเบียบ การปฏิบัติหน้าที่ การปกครองบังคับบัญชา การจัดสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดี ปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่พอเหมาะกับความรู้ความสามารถของคน การจัดสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามหลักอนามัย เกณฑ์และระเบียบของงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัล และการลงโทษลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้น ย่อมสังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงาน สภาพการขาดงานและการลางาน คำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ การวิพากษ์วิจารณ์งานของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้คือตัวชี้ถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

พลตรี ศิริ ทิวะพันธ์ (2528 : 18) ได้ให้ความสำคัญของขวัญไว้ว่า ความสำเร็จภารกิจของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งแกนชีวิตของหน่วยงานในระดับสูง แกนชีวิตคือ

1. ขวัญ และกำลังใจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนได้รับการเอาใจใส่ การดูแล การไม่ถูกทอดทิ้งจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมองเห็นความสำคัญว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อองค์การมาก อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานภายในองค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

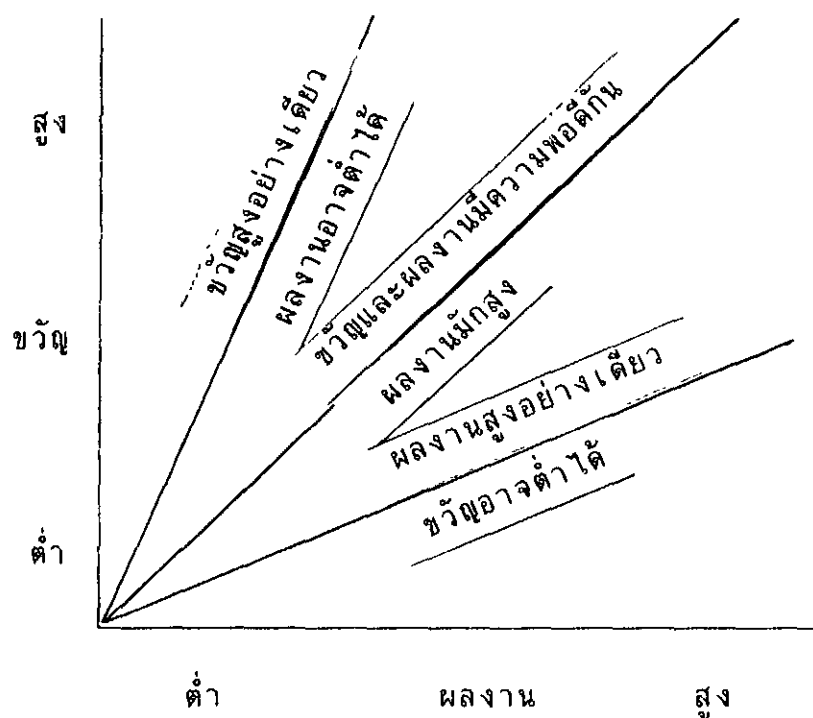
2. วินัย เป็นข้อบังคับซึ่งทุกคนในองค์การจะต้องปฏิบัติตาม หากองค์การใดหย่อนยานเรื่องวินัยแล้ว ก็จะทำให้ขาดระเบียบ โดยเฉพาะกำลังพลของ

ฝ่ายทหาร ทุกคนจะต้องเคารพกฎ ระเบียบวินัย อย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดความ พร้อมเพรียงในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องรู้จักการส่งเสริมให้ผู้ใต้ บังคับบัญชารู้จักการรักษาวินัย โดยปฏิบัติต่อทุกคนโดยเสมอภาคกันไม่เลือกที่รักมักที่ ชัง ให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความสามัคคีธรรม ในหน่วยงานต่างๆ ถ้าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์การมีความสามัคคีกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน รู้จักร่วมมือช่วย เหลือซึ่งกันและกันแล้ว ก็จะทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี เพราะ ความสามัคคีเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จทุกอย่างความสามัคคีจะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

4. ประสิทธิภาพกำลังพล ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างกำลังพลในหน่วย ของตนให้มีประสิทธิภาพให้ได้ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพล เช่น ให้เกียรติ ยกย่อง ส่งเสริมคนที่มีความรู้ความสามารถ ให้รางวัลและชมเชยเมื่อ กำลังพลประสบความสำเร็จในการทำงานเพื่อให้ผู้อื่นได้ยึดเป็นแบบอย่างในการ ปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของกำลังพลให้สูงขึ้น

คมสรรพ ธารพันธ์ (2532 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญใน การปฏิบัติงานว่า หากผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญในการทำงานดี และสูงแล้ว ผลการ ปฏิบัติงานก็จะสูงตามไปด้วย ซึ่งความเชื่อดังกล่าวจะเป็นจริงไม่ได้ตลอดไป ดัง แผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญและผลงาน

จากแผนภาพนี้จะพบว่า การมีขวัญสูงอย่างเดียวมิได้ทำให้ผลการปฏิบัติดีหรือสูงเสมอไป และการมีผลงานอย่างเดี่ยวโดยมิได้คำนึงถึงขวัญ ก็มิได้หมายถึงจะทำให้ขวัญตกต่ำไปด้วย เพราะขวัญอาจต่ำหรือสูงก็ได้ แต่ถ้าขวัญและการปฏิบัติงานพอดีกันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ คือทั้งขวัญและผลงานดีหรือสูงไปด้วยกันไม่ตกต่ำลงมา

จากความสำคัญของขวัญดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าขวัญเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคนที่อยู่ในองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึง และเสริมสร้างขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การของตน เพราะขวัญเป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ หากขวัญสูงอย่างเดี่ยวแต่ขาดหลักความรู้ความสามารถแล้ว การปฏิบัติงานย่อมไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นหากบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานพอดีกันกับความรู้ความสามารถในการทำงานแล้วผลสำเร็จของงานก็ต้องสูงตามไปด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดี จะต้องรู้จักการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การศึกษาเรื่องขวัญจะต้องศึกษาถึงเรื่องความต้องการ และการสร้างแรงจูงใจของบุคคลควบคู่กันไปด้วย เพราะแรงจูงใจกับการสร้างขวัญมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมากแรงจูงใจมิใช่ขวัญ แต่การที่ผู้บริหารหาทางตอบสนองความต้องการจนทำให้คนเกิดความพอใจนั้น ถือได้ว่าเป็นการสร้างขวัญอย่างดียิ่ง ดังนั้น จึงขอเสนอทฤษฎีการจูงใจที่เห็นว่าสำคัญ และเกี่ยวข้องกับขวัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์เป็นคณะจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยแบรนไดส์ เขาได้ทำการศึกษาค้นคว้าทดลองทางจิตวิทยาในเรื่องพฤติกรรมศาสตร์ จนมีชื่อเสียงเป็นอย่างมาก มาสโลว์ได้เขียนบทความในหนังสือเรื่อง "พลังจูงใจและบุคลิกภาพ" (Motivation and Personality) ทำให้เขามีชื่อเสียงมาก มาสโลว์ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้ (Maslow. 1954 : 80)

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุดจนกระทั่งตาย
2. เมื่อมีการตอบสนองความต้องการแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้ตอบสนองจะมีอิทธิพลต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปก็จะติดตามมา แต่ถ้าความต้องการในลำดับชั้นใดถูกกระทบกระเทือน เขาจะกลับไปคิดถึงความต้องการนั้นลงไปอีก

ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ความจำเป็นตามธรรมชาติ ได้แก่ ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย อีกประการหนึ่งคือเป็นความต้องการที่มีได้มีแต่กำเนิด แต่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปแต่ละคนดังนั้น จะเห็นได้ว่าความต้องการต่างๆ ของมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำการศึกษา มาสโลว์ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับคือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ และอากาศ ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัย เมื่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ เป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคย และจะมีความกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

3. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม (Love and Belonging Needs) ทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์การต่างๆ อยากคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่น เป็นความต้องการด้านจิตใจ

4. ความต้องการด้านความยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ ความสำคัญของตนเอง รวมไปถึงความต้องการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากให้บุคคลอื่นยกย่อง และนับหน้าถือตาต้องการอำนาจ สถานะ ชื่อเสียง ตำแหน่ง

5. ความต้องการด้านการแสดงออกซึ่งความสามารถหรือความสมหวังในชีวิต (Needs for Self - Actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ความมีชีวิตที่สมบูรณ์ไปด้วยทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นความสำเร็จของชีวิต

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่อธิบายว่า ความต้องการของคนเคลื่อนจากความต้องการในลำดับต่ำไปยังความต้องการลำดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ นั้นย่อมแสดงว่า ความต้องการลำดับต่ำกว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลน้อย

ลง ความสัมพันธ์ของความต้องการต่างๆ เหล่านี้ยังมีลักษณะที่คาบเกี่ยวกันคือไม่ แยกจากกันโดยเด็ดขาด นั่นคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนอง แต่ ยังไม่เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ ความต้องการขั้นต่อไปก็อาจเริ่มขึ้นได้

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg. 1966 : 367)

ในปี ค.ศ. 1959 เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) และเพื่อนร่วมงานได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานวิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน จากงานอุตสาหกรรม 11 ประเภทในเขตเมืองพิตสเบิร์กใน สหรัฐอเมริกา มีเรื่องราวต่างๆ ที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 475 เรื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของอุตสาหกรรม ในอันที่จะหาช่องทางในการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไป สำหรับทุกคนได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุง ชีวณและกำลังใจซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2528 : 367 - 368) และเมื่อได้ดำเนินการวิเคราะห์หาคำตอบแล้วได้พบว่า สภาพที่มีผลต่อการทำงาน จะประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ชนิด คือ (สัจจิต อุทรานันท์. 2529 : 171 -172)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรง จูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือขาดไปบุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

1.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน องค์การนั้น เป็นที่พอใจของคนที่จะทำงาน

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Posibility of Growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate Peers)

หมายถึง การติดต่อสื่อสารจะเป็นกิริยาจาก ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถร่วมงานกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

1.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administrative) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.5 สภาพการทำงาน (Workinh Conditions) หมายถึง สภาวะด้านกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน

1.6 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

1.7 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

1.8 ชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น ถูกย้ายไปที่ทำงานอื่นห่างไกลครอบครัวทำให้เขาไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงานในที่แห่งใหม่

1.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงาน และชอบงาน มีดังนี้คือ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ไขปัญหาดังๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2.2 การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาหารือ หรือจาก

บุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถืออยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ

2.3 ลักษณะงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือปฏิบัติ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมีโอกาสได้รับการอบรมสัมมนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม

ละเอียด จงกลณี (2529 : 74 - 45) ได้สรุปเปรียบเทียบแต่ละปัจจัยของเอิร์ชเบิร์ก ได้ปัจจัย 6 ประการดังนี้คือ (ดังตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงปัจจัยสองกลุ่มเปรียบเทียบ

ปัจจัยด้าน	ปัจจัยกระตุ้น
1. นโยบายและการบริหาร	1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การบังคับบัญชา	2. การยอมรับ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3. ลักษณะของงานที่ท้าทาย
4. สภาพการทำงาน	4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
5. เงินเดือน	5. การมีโอกาสดำเนินงานในงาน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อน-ลูกน้อง	6. การเพิ่มพูนความรู้ในงาน

3. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 220)

เขาเป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งได้รับคะแนนนิยมสูงสุดจากวงการบริหารธุรกิจ และอุตสาหกรรม เขาใช้ชีวิตส่วนใหญ่สอนจิตวิทยา และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาการบริหารบริษัทหลายแห่ง มีบทบาทสำคัญในองค์การที่เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหาร ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุดไว้ในหนังสือเรื่อง "The Human side of Enterprise" ซึ่งได้รับความนิยมสูงสุด มีอิทธิพลอย่างกว้างขวางในวงการธุรกิจ และอุตสาหกรรมยุคปัจจุบัน แมคเกรเกอร์ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งสรุปได้ดังนี้ คือ

ทฤษฎี X สรุปได้ดังนี้

1. คนส่วนมากไม่ชอบนิสัยการทำงาน และหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. คนทั่วไปไม่ชอบทำงาน จึงต้องใช้วิธีบังคับทำงาน คนจะทำงานได้ต่อเมื่อต้องการให้มีการควบคุม สั่งการ และนำวิธีการลงโทษมาใช้เพื่อเกิดความเกรงกลัว

3. คนส่วนมากมักจะทำงานตามคำสั่ง บัดความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y สรุปได้ดังนี้

1. ยอมรับเช่นเดียวกับทฤษฎี X ว่า การบริหารงาน คือ ความรับผิดชอบในการจัดระเบียบของปัจจัย

2. บกิตทุกคนมิได้เฉื่อยชา หรือต่อต้านการขัดขวางต่อความต้องการของหน่วยงานแต่เขาเป็นเช่นนั้นก็เนื่องจากการที่เขาไม่ประสบการณ์ในหน่วยงานนั้นๆ

3. ผู้ที่มีพลังในการทำงาน มีขีดความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หน้าที่ของนักบริหารต้องทำให้ทุกคนยอมรับว่าตัวเองพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้เองได้

4. หน้าที่สำคัญของนักบริหาร คือ การจัดสภาพการทำงาน และวิธีการที่จะทำให้ทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ของเขาอย่างดีที่สุด และตรงต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

แมคเกรเกอร์เห็นว่า พฤติกรรมของนักบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการทำงานว่าเป็นทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y การใช้วิธีการตามทฤษฎี X คือการสร้างแรงจูงใจต้องใช้แรงบังคับ หรือผลักดันจากภายนอก ส่วนการใช้วิธีการตามทฤษฎี Y คือการสร้างแรงจูงใจคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องใช้แรงผลักดันจากภายในตัวเอง และเป็นข้อสังเกตได้ว่ายังขาดจุดเชื่อมโยงระหว่างสองแนวคิดนี้ เพราะตามสภาพความเป็นจริงนั้น คนเราไม่ได้เป็นอย่างหนึ่งอย่างใดโดยสมบูรณ์ การใช้แรงจูงใจตามทฤษฎี X หรือ

ทฤษฎี Y อย่างใดอย่างหนึ่ง อาจไม่สำเร็จตามเป้าหมาย เพราะพฤติกรรมของคน ย่อมแตกต่างกันไปไม่ว่าลักษณะของแต่ละคน หรือในลักษณะของการรวมกันเป็น กลุ่มนอกจากนี้จะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

4. ทฤษฎีการจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1951 : 194)

ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัย ทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เขา ได้เก็บข้อมูลต่างๆ จากทั่วโลก และแบ่งประเทศต่างๆ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประเทศที่ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจรวดเร็ว และกลุ่มประเทศที่ก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจอย่างเชื่องช้า โดยใช้เครื่องมือวัดความก้าวหน้าด้วยกระแสไฟฟ้า เนื่องจากสมัยนี้ใช้ไฟฟ้าเป็นส่วนใหญ่ และใช้หน่วยวัดเป็นกิโลวัตต์ต่อชั่วโมงทำให้เกิดความสะดวกในการเปรียบเทียบ แมคเคลแลนด์ พบว่า ความเจริญก้าวหน้า ทางเศรษฐกิจมิได้ขึ้นอยู่กับประชากรหรือดินฟ้าอากาศ หรือชาติเผ่าพันธุ์ แต่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงาน ประเทศที่ประชากรมีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงทั้ง ด้านปริมาณหรือคุณภาพ ก็จะทำให้ประเทศนั้นมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว และความต้องการผลสัมฤทธิ์ส่วนใหญ่ก็มีลักษณะที่ผันผวามุมสลับ ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนประเทศที่เจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่าง เชื่องช้า มักจะมีลักษณะที่มีความปรารถนาที่จะไปสู่เป้าหมาย รู้สึกยินดียินร้าย ในความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ แต่มิได้แสดงถึงความบากบั่นหาวิธีไปสู่เป้าหมายแต่ อย่างใด

บางคนทำงานเพื่อหวังเงินเลี้ยงชีพ บางคนต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือต้องการความสบาย หัวหน้างานจะต้องตอบสนองในสิ่งที่เขามีความคาดหวัง ในทางที่เหมาะสมที่หน่วยงานจะหาได้ เขาได้เขียนผลงานวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ ในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จทั้งทางด้านส่วนบุคคล และด้านสังคมไว้ในหนังสือ

เรื่อง "สังคมที่สัมฤทธิ์ผล" (The Achieving Society) เขาได้กล่าวว่า พลังจูงใจเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการสัมฤทธิ์ผล และให้นิยามความต้องการสัมฤทธิ์ผลว่า ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทุกคนจะสบายใจถ้าประสบความสำเร็จ และเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ และจะมีความวิตกกังวลถ้าไม่ประสบความสำเร็จ

แมคเคลแลนด์ได้ตั้งสมมติฐานว่า คนต้องการสัมฤทธิ์ผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมเลี้ยงดู ตั้งแต่เยาว์วัย จากการวิเคราะห์ตามหลักจิตวิทยาพบว่า ความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ มีกำเนิดมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา และบุตร โดยเฉพาะบุตรที่ยังเล็กๆ อยู่จะได้แนวคิดมาจากบิดามารดา ความอิจฉาริษยา ความมานะพยายามที่จะแข่งขันกับผู้อื่นเป็นสิ่งที่เด็กเรียนรู้มาตั้งแต่เล็กๆ และติดตัวไปจนเป็นผู้ใหญ่ ส่วนประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อเติบโตขึ้นเป็นเพียงสิ่งที่เสริมสร้างความเชื่อมั่น และทัศนคติเท่านั้น มิได้มีรากฐานเท่ากับที่มีมาแต่เยาว์วัย

แมคเคลแลนด์พบอีกว่า ผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ บุคคลที่มีลักษณะดังนี้

1. ผู้ที่ยากลำบากมาก มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย
2. ผู้ที่ชอบแก้ปัญหาในการทำงานมากกว่าปล่อยงานให้เป็นไปตามเรื่องตามราวจะประสบความสำเร็จ และมักได้รับสิ่งตอบแทนจากความสำเร็จนั้น
3. ผู้ที่ชอบเปลี่ยนแปลง และชอบหาข่าวสารจากสิ่งที่ย้อนกลับมาปรับปรุงการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีการยืดหยุ่นการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงการทำงานไม่ยึดมั่นถือมั่นใจตนเอง

5. ทฤษฎีการจูงใจของแฮเรล (Harrel, 1964 : 224)

แฮเรลได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกมาในรูปของความปรารถนา

4 อย่าง คือ

5.1 ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การมีอาชีพที่มั่นคงสมควรแก่การครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวล ไม่ถูกกลั่นแกล้ง ได้รับความยุติธรรม คนจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มที่

5.2 ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรหลีกเลี่ยงการตำหนิ ควรให้คำยกย่องสรรเสริญแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5.3 ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน เช่น การให้ความสำคัญการให้ความเห็นอกเห็นใจ การยกย่องนับถือสนับสนุนร่วมมือช่วยเหลือกัน ตลอดจนการให้ความอบอุ่น และความปลอดภัย

5.4 ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีประสบการณ์ในสิ่งที่อยากรู้ อยากเห็น เช่น การค้นคว้า การสำรวจ การทดลอง การศึกษาและการแก้ปัญหา การให้เผชิญกับสิ่งที่แปลก และใหม่ ให้การอบรมฝึกฝนความรู้ใหม่ๆ ตลอดจนการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

สรุปได้ว่าทฤษฎีต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ ล้วนแล้วแต่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างขวัญ และบำรุงขวัญบุคคลในองค์การทั้งสิ้น นับตั้งแต่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านเป็นที่ยอมรับในสังคมหรือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความยกย่องนับถือ อยากรู้ให้บุคคลอื่นยกย่องตน และนับหน้าถือตา ต้องการตำแหน่งฐานะ ชื่อเสียง และด้านความสมหวังหรือประสบความสำเร็จของชีวิต ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยคำจุน ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ปัจจัยคำจุนประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ สถานะทางอาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ในส่วนของปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จ

ในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ได้กล่าวถึงทฤษฎี X คือการสร้างแรงจูงใจต้องใช้แรงบังคับหรือผลักดันจากภายนอก ส่วนทฤษฎี Y คือการสร้างแรงจูงใจโดยใช้แรงผลักดันจากภายในตัวเองซึ่งจูงใจคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ได้กล่าวถึงแรงจูงใจเกิดจากความต้องการสัมฤทธิ์ผลของมนุษย์ มนุษย์จะมีความสบายใจถ้าประสบความสำเร็จ และเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ จะมีความวิตกกังวลถ้าไม่ประสบผลสำเร็จ และทฤษฎีการจูงใจของแฮเรล ได้กล่าวถึงความปรารถนาของมนุษย์ 4 อย่าง คือ ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นยอมรับ ความปรารถนาอยากให้เป็นเพื่อนร่วมงานยอมรับให้การยกย่องนับถือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ การได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ จะเห็นได้ว่าทุกทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาที่จะทำการศึกษาทั้งสิ้น โดยครอบคลุมด้านของขวัญทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ และด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู ผู้บริหารที่ดีจะต้องคำนึงถึงพลังในการจูงใจให้กับบุคคลที่อยู่ในองค์การ โดยนำทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้สนใจได้ทำการศึกษาค้นคว้าไว้มากมาย เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342 - 343) กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญที่ดีควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทาง และบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้า ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การ ของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

5. สภาพการทำงาน ควรถูกต้องตามสุขลักษณะจิตใจ

นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญของสมาชิกในองค์การขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้คือ

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึงสภาพความเต็มใจรวมตัวกับของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ปัจจัยต่างๆ ดังนี้

3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ได้คล่องตัว สะดวกและปลอดภัย

3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงานคุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดีสวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวนและความไม่เป็นธรรมชาติความสกปรกในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง มีการติดต่อที่สะดวกคล่องตัว จำนวนเพียงพอและละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนั้นการส่งสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็น หรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่างๆ ขององค์การ

วิจิตร อาชวกุล (2528 : 262 - 264) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญ ได้สรุปส่วนต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ได้แก่ ความต้องการของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน สิทธิผลประโยชน์ที่ได้รับ มิตรภาพ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน เทคนิคความสามารถของหัวหน้าหน่วยงาน ประสิทธิภาพของการบริหาร ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของงาน และความสัมพันธ์ของงาน สถานะภาพ และการยอมรับนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ โอกาสที่จะก้าวหน้าสูงขึ้น

ไพฑูรย์ มหิพันธุ์ (2528 : 5 - 6) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน 10 ปัจจัย ได้แก่

1. ลักษณะของงาน
2. สภาพการปฏิบัติงาน
3. ความมั่นคงของงาน

4. ความเจริญก้าวหน้า
5. เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
7. การได้รับการยอมรับ และรู้สึกประสบผลสำเร็จ
8. นโยบาย และการบริหารงาน
9. การบังคับบัญชา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา
10. สถานภาพทางสังคม

ดังนั้น ขวัญจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยจะต้องทำการศึกษาวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับขวัญ แล้วนำมาสร้างกับบุคคลในหน่วยงานของตน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานดีขึ้น

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2529 : 246) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 15 ประการ คือ

1. ลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร การทำงานบุคคลในองค์การ จะเป็นไปตามลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์การทุกระดับ
3. ประสิทธิภาพของการบริหารและความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา
4. ความเชื่อมั่นในฝ่ายบริหารองค์การ
5. สภาพความพึงพอใจในการทำงาน
6. มาตรฐานของงาน
7. ความมั่นคงของการทำงาน
8. สิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ
9. สถานภาพของสมาชิกในองค์การ การยอมรับและการยกย่องให้เกียรติสมาชิก

10. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ
11. โอกาสที่จะก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ
12. การประสานงานและความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน
13. ความเป็นตัวของตัวเองและความเป็นอิสระในการทำงาน
14. การติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์การสะดวกรวดเร็ว
15. นโยบายและวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

ผู้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญในต่างประเทศ มีดังนี้

ซูเออร์ (Sueher. 1962 : 75-81) ได้ทำการศึกษาและพบว่าองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญที่สำคัญ คือ องค์ประกอบทางครอบครัว และยังมีองค์ประกอบอื่นๆ จากสิ่งแวดล้อม คือ

1. ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานและได้รับการยกย่องจากกลุ่ม
2. ความรู้สึกว่าการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน
3. ความรู้สึกว่าการที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ได้ทำผลประโยชน์ต่อสังคม
4. ความรู้สึกว่าการที่สมาชิกทั้งหมดได้รับความเป็นธรรมในฐานะผู้ให้และผู้รับ
5. ความรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการร่วมแสดงความคิดเห็นในงาน
6. มีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในหน้าที่ของแต่ละบุคคล และความรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในส่วนร่วมและกลุ่ม
7. ผู้บริหารได้มอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งส่วนรวมและส่วนย่อย
8. มีความมั่นใจในข้อตกลง ของผู้บริหารเกี่ยวกับสวัสดิการรายได้ การเพิ่มวิทยฐานะและความปลอดภัย
9. มีส่วนร่วมในการจัดโครงการของกลุ่มคนหนึ่ง

แอนเดอร์สันและแวนไดน์ (Anderson and van Dyke. 1963 : 346) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญ คือ

1. ความเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และความรู้สึกประสบความสำเร็จ
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้บริหาร
5. การมีสัมพันธ์อันดีภายในคณะครู
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกายและจิตใจ
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัว

เรมเพลและเบนทรี (Rempel and Bentry, 1964 : 631) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญมี 8 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับหมู่คณะ
3. เงินเดือนของครู
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
5. การระมัดชอบของครู
6. ศักดิ์ศรีหรือฐานะของครู
7. ความสะดวกสบายในการทำงานของครู
8. ความสัมพันธ์กับชุมชน

เบรช (Brech, 1968 : 508 - 516) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญว่าขวัญเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนทำงานด้วยความตั้งใจหรือทำแต่น้อยตามแต่เวลาจะอำนวย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญได้แก่

1. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

2. ค่าจ้างดีเพียงพอสำหรับครอบครัว
3. มีโอกาสก้าวหน้า
4. ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน
5. การได้รับความยอมรับนับถือ
6. การมีภาวะผู้นำที่ดี
7. การหาทางให้งานเดิน
8. ความภาคภูมิใจในการทำงาน
9. การมีโครงการในการแนะนำที่ดี
10. การปรึกษาหารือร่วมกัน

มอริส (Morris, 1973 : 3211-A) ได้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดขวัญในการทำงานของครุมี 2 ประการ คือ

1. การทำงานที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า
2. การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจจากภายนอกและภายใน

ดังนั้น ขวัญจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยจะต้องทำการศึกษาวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับขวัญ แล้วนำมาสร้างกับบุคคลในหน่วยงานของตน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานดีขึ้น

มาตรการตรวจสอบ และวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม มองไม่เห็นด้วยตา สัมผัสไม่ได้ แต่เป็นความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล ดังนั้น จึงไม่สามารถใช้เครื่องมือธรรมดาควัดได้จะสามารถตรวจสอบ และวัดขวัญได้ทางจิตใจเท่านั้น วิธีการวัดขวัญหรือตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดีนั้น

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 243) ได้ให้แนวทางสังเกตหรือมาตรการสำหรับวัดขวัญหรือตรวจสอบขวัญ ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดลงแล้ว ไม่ขึ้นสู่ระดับปกติย่อมชี้ให้เห็นความบกพร่องในการทำงาน อาจเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ถ้ากำลังขวัญดีจะแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงาน การขาดหรือลางานบ่อยๆ ด้วยเหตุผลต่างๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร เหตุผลในการลาอาจชี้ให้เห็นสภาพที่แท้จริงของกำลังขวัญของคนงานได้ว่ามีอะไรกระทบกระเทือนกำลังขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นเดียวกัน จะต้องมียุทธวิธีทำให้เป็นเช่นนี้หรือสภาพจิตใจเขาอาจได้รับความกระทบกระเทือน สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอโอนโยกย้ายงาน ก็จะเป็นเครื่องชี้ระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว ผู้บริหารควรแก้ไขปรับปรุง

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากมีบ่อยๆ เสมอๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้วคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงเป็นเครื่องชี้สภาพกำลังขวัญในการทำงานของผู้ทำงานได้

5. การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือน 6 เดือน ต่อครั้งนับเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้

6. การสัมภาษณ์ จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมาวิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความได้ชัดเจนกว่าแบบแจกสอบถาม

นอกจากนี้ พินัส หันนาคินท์ (2526 : 217-218) มีความเห็นว่าในการสังเกตเกี่ยวกับขวัญของครูในโรงเรียนว่ามีมากน้อยหรือสูงต่ำเพียงไรให้สังเกตจากความเป็นไปในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียนนั้น เช่น

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไม่แตกแยกเป็นพวกเป็นหมู่ นอก

จากการแตกแยกในเชิงความคิดเห็นเป็นเรื่องของหลักการและความคิดไม่ใช่เรื่องส่วนตัว

2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนยอมเสียสละเวลาความสุขส่วนตัว เพื่อทำงานให้แก่โรงเรียนหรือคณะครูโดยไม่ต้องขอร้องหรือชักชวน

3. เอาใจใส่ในการทำงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหมั่นติดตามผลงาน เมื่อปรากฏว่ามีข้อบกพร่องหรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไข เพื่อชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

4. ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหาเรื่องหยุดงานเท่าที่โอกาสจะอำนวย มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

5. มีการฟ้องร้องกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา มีการชิงดีชิงเด่น อิจฉาริษยากันจนออกนอกหน้า มีการสอพลอผู้มีอำนาจอยู่ตลอดเวลา

6. ขาดระเบียบวินัย ถ้าไม่มีการตรวจตรากันอย่างใกล้ชิด บ่อยๆให้ทำงานรับผิดชอบตามลำพังไม่ได้

เศรษฐพร คูศรีพิทักษ์ (2527 : 87-88) ได้เสนอวิธีวัดขวัญของบุคคลากรว่า อาจวัดได้จาก ความรู้หรือความต้องการพื้นฐานทางอารมณ์มนุษย์ ซึ่งได้แก่

1. ความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ หรือต้องงาน ต่อสภาวะในการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเหนือกว่าหรือต่ำกว่าหรือเท่ากัน

2. ความรู้สึกหรือความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องหรือการชมเชย เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรือได้ปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

3. ความรู้สึกหรือความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงทั้งในด้านการงาน และในด้านการครองชีพ

4. ความรู้สึกหรือความต้องการก้าวหน้า และมีโอกาสในการที่จะดำเนินการในสิ่งที่ตนปรารถนา

สุนทร โคตรท่าน (2531 : 32) ได้เสนอแนะวิธีการตรวจสอบขวัญของคน สามารถวัดได้ 3 แบบ คือ

1. วัดจากการทดลองโดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วยเพื่อวัดท่าทีของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของคน
2. การวัดบุคลิกหรือลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคนและจากผลงานของเขา

3. การวัดด้านจิตใจอารมณ์ และปฏิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

การวัดขวัญของบุคคลทั้ง 3 แบบดังกล่าว จะต้องมีการวางแผนกำหนดกระบวนการ วิธีการ เกณฑ์พิจารณา และเครื่องมือวัดก่อนจึงจะเป็นการตรวจวัดที่เชื่อถือได้

คมสันต์ สารพันธ์ (2532 : 102 ; อ้างอิงมาจาก เต็มพงษ์ พลละคร . 2511 : 149) ได้เสนอแนะวิธีการตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานไว้ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต ผู้บริหารจะต้องคอยสังเกตทัศนคติหรือความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ
2. การสัมภาษณ์ ผู้บริหารใช้วิธีพบปะพูดคุยกับผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้ทราบเรื่องราวต่างๆ ที่ผู้ร่วมงานพูดคุยออกมา
3. การใช้แบบสอบถาม ผู้บริหารใช้แบบสอบถามให้ผู้ทำงานกรอกข้อความ แล้วนำมาวิเคราะห์
4. การเก็บรายงาน คือการพยายามเก็บข้อมูลสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวกับผลงาน คุณภาพของงานเป็นรายบุคคล หรือรายแผนก แยกเป็นรายปี รายเดือน เป็นต้น

สงศ์ ชุกกลีน (2533 : 26 ; อ้างอิงมาจาก จำเนียร สาระนาค 2516 : 139 - 143) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสำรวจขวัญไว้พอสรุปได้ว่า เราสามารถสำรวจขวัญได้ดังนี้ คือ

1. สำรวจโดยวิธีตอบคำถาม โดยเฉพาะคำถามแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ เป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุด

2. การสำรวจแบบตอบด้วยคำถามของตนเอง แบบนี้เพียงแต่เสนอคำถาม โดยปล่อยให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานตอบด้วยคำของตนเอง

3. การสำรวจโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีนี้โดยลักษณะเป็นแบบตอบด้วยถ้อยคำของตนเอง เป็นวิธีที่ต้องใช้เวลา และค่าใช้จ่ายมาก

4. การสำรวจโดยวิธีการประกวดเรียงความ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานส่งเรียงความเข้าประกวด เช่น เรื่องการงานของข้าพเจ้า และทำไมข้าพเจ้าจึงชอบ เป็นต้น การสำรวจแบบนี้โดยวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และวิเคราะห์เนื้อเรื่องในเรียงความเพื่อจะได้รู้ถึงทัศนคติต่างๆของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสำคัญ

นอกจากนี้ สวงค์ ชุกกลั่น ยังได้กล่าวถึงมาตรการสำหรับวัดขวัญในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะตรวจสอบขวัญได้ดังต่อไปนี้

1. ความสม่ำเสมอในการทำงานของบุคลากร ถ้าผลงานในหน่วยงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ย่อมชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญในการทำงานว่าสูงหรือต่ำ

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ถ้าบุคลากรมีขวัญดีย่อมกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ถ้ามีการลาหรือขาดงานบ่อยๆ แสดงว่าขวัญในหน่วยงานต่ำ

3. การลาออกจากงาน และการโยกย้ายของบุคลากรมีมากหรือหลายคนพร้อมๆ กัน แสดงให้เห็นว่าภายในหน่วยงานมีเหตุการณ์ผิดปกติจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโดยด่วน

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ถ้ามีจำนวนมาก และเกิดขึ้นบ่อยๆ ย่อมชี้ให้เห็นพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินงานของหน่วยงานเกิดความผิดพลาดอย่างแน่นอน

5. การให้บุคลากรกรอกแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความรู้สึกภายในของบุคลากรว่ามีน้ำใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด

วิธีการตรวจสอบขวัญดังกล่าวนั้น เป็นเพียงแนวทางในการวัดหรือบ่งบอกระดับขวัญเท่านั้นไม่มีเครื่องมือใดๆ ที่จะวัดได้เที่ยงตรง เนื่องจากสภาวะขวัญในการทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หัวหน้างานที่ดีต้องรู้จักตรวจสอบ และวัดระดับขวัญ เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรในองค์การมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานเพียงใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดี

องค์การใดที่มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีความยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดความมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การนั้นๆ ได้

นพดล ลีมสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคลากรในองค์การที่มีขวัญดี ไว้ดังนี้

1. มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สังเกตได้จากการชอบทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด "พวกเรา" มากกว่า "ตัวฉัน" ยินดี และเต็มใจ ที่จะช่วยเหลือผู้อื่นทั้งกำลังกาย และกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม และหากคนใดมีปัญหา ก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม

2. มีแรงจูงใจสูง และมีความแข็งแกร่งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสังเกตุได้จากความกระตือรือร้น ในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา หรือผลัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานยาก งานท้าทายมีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจกลุ่ม ร่วมมือฝ่าฟันปัญหา และอุปสรรคอย่างไม่มีเสีงบนหรือท้อแท้

3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สังเกตจากระยะเวลาการทำงานยาวนานมากกว่าปกติ ความสนุกสนานกับงาน และความภูมิใจในการกล่าวถึง

องค์การหรือกลุ่มงานของตน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 85) ให้ทัศนะว่า ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญดีขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานมีการนิเทศงานกันอย่างใกล้ชิด และเพียงพออย่างสม่ำเสมอ
2. หน่วยงานมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีความพึงพอใจในงานที่เขาเหล่านั้นปฏิบัติ
3. หน่วยงานใช้วิธีให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอันดี
4. หน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากยอมรับ
5. หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงาน เหมาะสมทั้งในด้านเศรษฐกิจ และรางวัลอย่างอื่น

6. หน่วยงานศึกษาสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ของผู้ปฏิบัติงานเสมอ ตลอดจนหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข ช่วยเหลือเป็นประจำ

สนั่น อินทรประเสริฐ (2528 : 3) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการมีขวัญดีไว้ ดังนี้

1. บรรยากาศในการทำงานแจ่มใส
2. การทำงานราบรื่น ไม่ขัดแย้ง งานมีประสิทธิภาพ
3. ทุกคนมีความเพลิดเพลินในการทำงาน
4. สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกรัก อบอุ่น และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน
5. การวิพากษ์วิจารณ์ การติชม และการแสดงความคิดเห็นด้วยความบริสุทธิ์ใจ ในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา
6. สมาชิกในหน่วยงานมีความรักและสามัคคี ยอมรับการมอบหมายหน้าที่ การงานพิเศษด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละเอื้อให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
7. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษฉุกเฉิน หรือรีบด่วน

8. สมาชิกในหน่วยงานยังคงดำรงสภาพปกติ แม้มีปัญหบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม ทุกคนกระตือรือร้นที่จะช่วยแก้ปัญหาโดยจริงจัง

วัฒนา สูตรสุวรรณ (2529 : 243) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญดี ดังนี้

1. มีบรรยากาศในหน่วยงานร่าเริงแจ่มใส
2. การงานดำเนินไปด้วยความถูกต้องเชื่อถือได้
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจ และสนุกเพลิดเพลินกับการทำงาน
4. มีการให้ข้อเสนอแนะ และวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. บุคลากรพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเร่งด่วน

6. แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้น สมาชิกในองค์การยังคงสภาพเป็นปกติสุขเช่นเคย

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 98-99) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีขวัญดีว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะการอยู่ร่วมกันของกลุ่ม เกิดจากแรงยึดเหนี่ยวภายในจิตใจมากกว่าแรงกดดันภายนอก
2. ลักษณะของกลุ่มมีความขัดแย้งกันน้อย สามารถแก้ไขปัญหากันเองได้โดยไม่ต้องอาศัยผู้อื่น
3. ลักษณะเป็นกลุ่มที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้
4. ลักษณะการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม
5. ลักษณะกลุ่มมีความเห็นตรงกันในเป้าหมาย และค่านิยมของกลุ่ม
6. ลักษณะมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และแบบของภาวะผู้นำที่ช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่ม
7. ลักษณะกลุ่มมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นกลุ่มหรือการไว้ซึ่งกลุ่มต่อไป

เมธ เมธลีมา (2531 : 58-59) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะ
อาการของครูที่มีขวัญดี ดังนี้คือ

1. บรรยากาศในโรงเรียนแจ่มใส มีความเป็นมิตรกันไม่จับผิดกัน
2. ครูทุกคนมีความสนใจ กระตือรือร้นเพลิดเพลินกับงานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการกลับก่อนเวลาหรือมาสาย
3. งานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จถูกต้องเชื่อถือได้
4. มีการเสนอแนะให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนและงานอื่นด้วยดีเสมอ ไม่มีการหวาดกลัวเกิดขึ้นเมื่อแสดงความคิดเห็นไปแล้ว
5. หากจะมีการวิพากษ์วิจารณ์ ก็เป็นไปอย่างมีเหตุผลและด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวไปพัวพันกับงาน แยกเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกัน
6. มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ แม้ในยามฉุกเฉินหรือเร่งด่วนก็เต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
7. รับมอบหมายหน้าที่ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่มีการประจบสอพลอเอาดีเด่นเฉพาะตัวแต่อย่างใด
8. มีความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลายอยู่เสมอ แม้จะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็ไม่หวั่นไหว
9. มีการให้เกียรติเชื่อถือกัน และเชื่อในความสามารถที่แตกต่างกันของเพื่อนครู
10. มีการยอมรับนับถือผลงานของเพื่อนครูด้วยใจจริง มีการกล่าวชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีแนวความคิดว่าคนอื่นจะดีเด่นกว่าตน

ไฮแมนและสก็อต (Haiman and Scott, 1974 : 359) ได้ชี้ให้เห็นว่า การที่บุคคลในองค์การจะมีขวัญดีในการทำงาน สามารถพิจารณาได้จากลักษณะต่อไปนี้

1. บุคลากรมีการแสดงออกว่า มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความคิด ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันการทำงานร่วมมือกันดี

2. บุคลากรมีการแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามเป้าหมายร่วมกัน เช่น พฤติกรรมมุ่งมั่น พฤติกรรมมุ่งมั่นบันเทิง พฤติกรรมมุ่งมั่นสังคม และพฤติกรรมมุ่งพิทักษ์กลุ่ม เป็นต้น

3. บุคลากรมีการแสดงออกซึ่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกันบุคลากรในองค์การจะมีความรักใคร่ สามัคคีกันไม่แตกแยกกัน ได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่ม

4. มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานพร้อมกัน องค์การอาจมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงส่ง ทุกคนมีความพยายามและกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อให้องค์การมีความก้าวหน้า แสดงถึงลักษณะของบุคลากรว่ามีขวัญในการทำงานดี

วัตสัน (Watson, 1976 : 140) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคลากรในองค์การที่มีขวัญในการทำงานดี ดังนี้

1. ความสามัคคีในหมู่คณะ ขวัญที่ดีย่อมจำเป็นต่อการทำให้หมู่คณะรวมตัวกัน ที่ใดสมาชิกมีขวัญสูงที่นั่นจะมีความสามัคคีกัน และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน

2. ไม่มีการเผชิญหน้าในหน่วยงาน ในองค์การใดๆ ถ้ามีการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างสมาชิก จะทำให้เกิดบรรยากาศการเผชิญหน้าซึ่งจะทำให้ขวัญของบุคคลในองค์การนั้นเสีย เพื่อให้สมาชิกมีขวัญดี องค์การต้องระมัดระวังมิให้มีการเผชิญหน้ากันสมาชิกในองค์การนั้นๆ

3. มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของหมู่คณะการทำงานของหมู่คณะควรจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสมาชิกแต่ละคนก็จะได้ทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะทำให้แต่ละคนมีขวัญดี

4. มีผลสัมฤทธิ์สูง "ผลผลิตของบุคคลใดๆ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกของเขาเกี่ยวกับงาน และเจตคติต่อหน่วยงานที่จ้างเขา" ถ้าคนงานมีความพอใจ และมีเจตคติในทางบวกต่องานและต่อผู้นำของเขาแน่นอนก็จะต้องผลิตผลงานออกมาได้มากกว่า

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การขวัญไม่ดี

ขวัญของบุคคลในองค์การย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การนั้นๆ หากผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ ไม่สนใจ หรือไม่เห็นความสำคัญต่อสภาพของขวัญในองค์การแล้ว การปฏิบัติงานของบุคคลก็จะมีลักษณะไม่ค่อยตั้งใจในการทำงาน เป็นเหตุให้ปริมาณ และคุณภาพของงานต่ำ ลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีขวัญไม่ดีนั้น วีระ ประवालพฤษ์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลในองค์การที่ขวัญไม่ดีไว้ดังนี้

1. มาสายกลับเร็ว
2. ลาบ่อยๆ ขาดโดยความไม่จำเป็น เข้าลักษณะลาอยู่บ้านเฉยๆ
3. ขอย้ายกันมาก ทั้งที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ
4. ขาดความพร้อมเพรียงในการประชุม
5. ขาดความสามัคคีแบ่งพรรคแบ่งพวก
6. จับกลุ่มซุบซิบนินทา
7. มีการหวาดระแวง และทะเลาะกันบ่อยๆ
8. มีการร้องทุกข์ และส่งบัตรสนเท่ห์กันมาก
9. มีการบ่นเบี่ยง และหลีกเลี่ยงการรับงาน
10. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
11. ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ
12. ผลงานที่ออกมาต่ำและขาดคุณภาพ

ส่วนสมคิด บางโม (2527 : 3-4) กล่าวว่าปรากฏการณ์ที่บอกให้ทราบว่า ขวัญหรือกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การตกต่ำ ได้จากลักษณะต่อไปนี้

1. ลักษณะที่บุคคลมาทำงานสาย หรือขาดงานเป็นประจำ
2. ลักษณะการทำงานเฉื่อยชาลง ไม่กระตือรือร้นเหมือนเดิม

3. ลักษณะผลการปฏิบัติงานตกต่ำลงเรื่อยๆ
4. ลักษณะที่มีบัตรสนเท่ห์หรือมีการร้องทุกข์บ่อยๆ
5. ลักษณะที่มักมีผู้ขาดประชุม จำนวนมากเกิดขึ้นบ่อยแม้เข้าร่วมประชุม มากก็มักไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ
6. ลักษณะมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ค่อยเต็มใจ จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร
7. ลักษณะการปฏิบัติงานที่รับมอบหมาย มักเสร็จล่าช้าและงานไม่มีคุณภาพ
8. ลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานขอย้ายออกเป็นจำนวนมาก โดยอ้างเหตุผลที่ไม่ สมควร

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 99) มีความเห็นว่า เมื่อใดที่ระดับขวัญของบุคคลในองค์การตกต่ำหรือขวัญไม่ดีย่อมปรากฏอาการให้เห็นหลายอย่าง ได้แก่

1. ลักษณะที่ภายในมีความกดดัน กลุ่มจะแยกออกจากกันเป็นกลุ่มย่อย ที่ขัดแย้งเป็นศัตรูกัน
2. ลักษณะความขัดแย้งภายใน เริ่มจากความไม่ไว้วางใจเชื่อใจกัน และการวิพากษ์วิจารณ์ที่มีต่อกัน
3. ลักษณะไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่กลุ่มมีอยู่ เพื่อเผชิญสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความกังวลใจ
4. ลักษณะการปราศจากอารมณ์แบบเป็นมิตรในระหว่างพวกสมาชิกทำให้ยากแก่การแก้ปัญหาเพื่อให้กลุ่มอยู่รอด
5. ลักษณะที่มึนงงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมของกลุ่มไม่สอดคล้องกัน สมาชิกมีเป้าหมายทัศนคติทางด้านลบต่อกลุ่ม
6. ลักษณะที่สมาชิกขาดความรู้สึกในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

นอกจากนี้ สุทัศน์ หनुประดิษฐ์ (2533 : 60) ยังกล่าวไว้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การขวัญไม่ดี อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการดังนี้

1. สาเหตุจากสายบังคับบัญชาในการติดต่อไม่ถูกต้อง ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. สาเหตุจากไม่พอใจในตำแหน่งที่ตนได้รับอยู่
3. สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี
4. สาเหตุจากการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม จ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงาน การสั่งงานขาดประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติได้
5. สาเหตุจากสภาพการทำงานไม่ดี ไม่สะดวกขาดเครื่องมือ
6. สาเหตุจากผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับ และเชื่อถือฝีมือผู้บริหาร
7. สาเหตุจากขาดการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย และการให้รางวัลเมื่อกระทำดี
8. สาเหตุจากการจ่ายเงินทดแทนไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย
9. สาเหตุจากพนักงานขาดความเชื่อถือในตนเอง ขาดประสบการณ์ ความชำนาญ
10. สาเหตุจากการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม
11. สาเหตุจากองค์การมีข้อจำกัดมากเกินไป เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เอือมระอาต่อการปฏิบัติ

สุนทรี ไ้วธนะวัฒน์ (2536 : 23) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. บุคคลในองค์การลาออกจากงาน หรือย้ายโอนไปที่อื่นมากกว่าปกติ
2. บุคคลในองค์การมีความเฉื่อยชาเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ
3. บุคคลในองค์การมีการลาและขาดงานมากผิดปกติ
4. บุคคลในองค์การปฏิบัติงานผิดพลาด และไม่ถูกต้องเชื่อถือไม่ได้
5. บุคคลในองค์การมีความขัดแย้ง มีการแสดงอารมณ์ต่อกัน และมีการทะเลาะเบาะแว้งกัน
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา โดยเห็นได้จากการ

พูดตอบโต้กันระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา

8. ผู้ใต้บังคับบัญชาขัดแย้งหรือขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาเสมอ

9. สมาชิกในองค์การไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะเป็นทางการมากขึ้น

10. ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงกิริยาไม่พอใจ เมื่อได้รับคำตักเตือนหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

11. สมาชิกในองค์การเกียจคร้านไม่ตั้งใจทำงาน

12. มีการร้องเรียนหรือมีบัตรสนเท่ห์มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์การวิพากษ์วิจารณ์เรื่องเล็กๆ น้อยๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ

จางงศ์ สมประสงค์ (ม.บ.ป. : 143 - 144) ได้กล่าวถึงลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญไม่ดี ไว้ดังนี้คือ

1. มีการลาบ่อย

2. มีอัตราการเข้าและออกจากงานสูง

3. พิจารณาร่างกายจากภายนอกจะเห็นความเสื่อมโทรม เช่น ปล่อยผม

ไว้อาวุธรัง เครื่องแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาดสะอ้าน

4. มีการทะเลาะวิวาทได้เถียงกับเพื่อนร่วมงานบ่อยๆ

5. ขาดการบำรุงรักษา และใช้เครื่องมืออย่างไม่ทะนุถนอม

6. ไม่รายงานเสนอตามระเบียบ

7. มีการวิพากษ์วิจารณ์หาหมากยิ่งขึ้น

8. มีการแพร่ข่าวลือต่างๆ นานาอยู่เสมอ

นาเปียร์ (Napeir 1966 : 1288-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ให้ทัศนะว่าลักษณะของครูที่มีขวัญในการทำงานไม่ดี ทำให้มีผลกระทบต่อหน่วยงานหรือองค์การ มีดังนี้คือ

1. ครูไม่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารจะ

เห็นว่าผู้บริหารด้อยประสิทธิภาพ มักมีการโต้แย้งหรือขัดคำสั่งผู้บริหารอยู่เสมอ

2. ครูจะไม่ค่อยปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มักฝ่าฝืนระเบียบ ไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบ ชอบทำตัวตามสบาย

3. ครูมักจะมีการซุบซิบนินทาผู้บริหารอยู่เสมอ มีการแบ่งพรรคพวกไม่ค่อยมีความสามัคคีกัน

4. ครูมักจะมีการปล่อยข่าวลือต่างๆ เช่น ผู้บริหารจะย้าย หน่วยเหนือจะเข้ามาตรวจสอบการทำงาน เป็นต้น ไม่ค่อยมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. ครูมักจะมาทำงานสาย ไม่ค่อยเข้าชั้นสอนตรงเวลาหรือขาดชั่วโมงสอน ไม่สนใจกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

6. ครูจะมีการยุแหย่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้แตกความสามัคคีกัน ทำงานด้วยความหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลา

โฮเวลล์ (Howell 1974 : 1120-A) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลในองค์การว่ามีขวัญในการทำงานไม่ดี ไว้ดังนี้

1. บุคลากรไม่ตั้งใจทำงาน ลาบ่อย มาสาย ขาดงาน มีกิจธุระเป็นประจำ

2. บุคลากรมีความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลดี

3. ระดับของผลงาน ไม่มีความสม่ำเสมอของผลงาน ผลงานขององค์การมักต่ำลง แสดงว่าบุคลากรในองค์การมีขวัญไม่ดี

4. มีการกล่าวโทษและฟ้องร้องกันอยู่เสมอ แสดงว่าขวัญภายในองค์การไม่ดี

5. มีอัตราการโอน ย้าย หรือเปลี่ยนงานบ่อย แสดงว่าบุคลากรในองค์การมีขวัญไม่ดี

การเสริมสร้าง และบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน

วิธีการสร้างขวัญ และบำรุงขวัญในการทำงาน มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้คือ พันธ์ หันนาคินท์ (2526 : 219 - 228) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญ และน้ำใจในการทำงานว่ามีหลักการดังนี้ คือ

1. การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ เช่น ครูต้องทำตัวให้สมกับเป็นบุชนียบคณอย่างแท้จริง
2. การสร้างให้เกิดความสำนึกในจุดหมายในการทำงานร่วมกัน ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัตินั้นเป็นของ "พวกเรา"
3. การช่วยให้ครูได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผล และความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล อันรวมถึงความสำเร็จ ความก้าวหน้าในชีวิต และอาชีพด้วย
4. การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องแสดงว่าได้รับรู้ และมองเห็นงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยที่ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือความยุติธรรมให้เข้าร่วมประชุม พบปะสังสรรค์ในระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ได้มีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน
6. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ผู้บังคับบัญชาพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสวัสดิการต่างๆ เท่าที่จะสามารถทำได้
7. ปัญหาเรื่องครอบครัว และเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความเห็นใจให้ความเมตตาปราณีในขอบเขตอันควร
8. การจัดที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ จัดหาเครื่องมืออำนวยความสะดวกเท่าที่จะสามารถทำได้

สมคิด บางโม (2526 : 24) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน สรุปได้ว่า

1. ผู้บริหารจะต้องสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การทักทายพูดคุยในโอกาสต่างๆ ด้วยความเห็นอกเห็นใจ เป็นที่พึงได้เมื่อเขามีปัญหาหาโอกาสช่วยเหลือเมื่อโอกาสอำนวย มีพฤติกรรมแสดงให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน

2. พยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดี สถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ มีโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับตำแหน่ง เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ควรจัดให้พร้อมตลอดจนบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้สะดวกเพียงพอ

3. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนดำรงอยู่นั้น มิได้เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกเมื่อใดก็ได้ ซึ่งข้อนี้มักมีปัญหาเสมอ เพราะผู้บริหารบางคนชอบทำตามใจตนเอง เช่น การย้ายสับเปลี่ยน พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อขวัญอย่างยิ่ง

4. บุคคลที่ทำงานทุกอาชีพย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้า และทะเยอทะยาน ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ให้ก้าวหน้ามากที่สุด เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การให้ศึกษาต่อ การอบรมและศึกษาดูงาน

5. สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของชั้นในองค์การ ให้รู้จักรักและหวงแหนหน่วยงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และมีการยกย่องชมเชยผลงานที่เขาประสบความสำเร็จ และหน่วยงานควรจะมีสัญลักษณ์ เช่น เครื่องหมายและเพลง เป็นต้น

6. รายได้ที่เหมาะสมกับงาน เพื่อไม่ให้เดือดร้อน เหมาะสมกับฐานะและอัตราภาพ การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ นอกจากเงินเดือน และสิทธิพิเศษต่างๆ ควรจัดให้รวดเร็วทันใจกับความต้องการ

7. ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม คือ ยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ไม่เห็นแก่พรรคพวก มีความตั้งใจจริงต่อการทำงานมีความปรารถนาดีต่อทุกคน และทุ่มเทการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

ชาลี มณีศรี (2527 : 102) ได้อธิบายถึงหลักการสร้างความสามัคคีที่

จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ตามแนวทางพุทธศาสนา ซึ่งเรียกว่า สังคหวัตถุ โดยมีหลักเกณฑ์ใหญ่ๆ ดังนี้

1. ทาน ได้แก่ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน หมายถึง การให้สิ่งของ การจัดสวัสดิการ การให้โอกาสไปศึกษาอบรมเพิ่มเติม และรวมถึงการให้อภัย เมื่อยามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดพลาด

2. ปิยวาจา ได้แก่ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวานมีสัจจะ และมีความจริงใจในการพูดจាកัน

3. อัตถจริยา ได้แก่ การบำเพ็ญประโยชน์ตามหน้าที่ของตนการทำหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ถูกต้อง และรู้จักแบ่งเวลาในการทำหน้าที่การงานของตนได้อย่างเหมาะสมชัดเจน

4. สมานัตตา ได้แก่ การวางตัวให้เหมาะสมกับฐานะและสภาวะของตน ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย และไม่หลงลืมตน

สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 23) ได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้าง และบำรุงขวัญไว้ว่า

1. ควรจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องได้รับคำบอกเล่าและรับทราบความจริงต่างๆ เกี่ยวกับงานที่จะต้องทำอย่างละเอียดว่าต้องทำอะไรบ้างอย่างไร

2. ควรส่งเสริมให้ลูกน้องมีความมั่นใจในตนเอง ไม่ควรใช้วิธีการข่มขู่หรือใช้อำนาจในการบังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา

3. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายความว่า เวลาทำงานต้องช่วยเหลือ ผู้บริหารจะต้องทำงานให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ทำงานตรงเวลา เสียสละเพื่อส่วนรวม และทำงานอย่างจริงจัง

4. ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงด้านจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทราบถึงฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจของลูกน้อง ส่งเสริมให้ลูกน้องได้มีโอกาสพักผ่อนบ้างตามสมควร และพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง

5. ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นคนหุเบา ใจเร็ว จะต้องพยายามฟังให้มาก และการตัดสินใจจะต้องทำด้วยเหตุผล

6. ผู้บังคับบัญชามิควรจะต้องหาทางยกย่อง ชมเชยในเวลาที่ได้ผู้บังคับบัญชาทำงานดี ให้มองหาสิ่งที่ดีและคุณสมบัติพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต้องพยายามสังเกตว่าจะต้องใช้วิธีการอย่างไร จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีชีวิต

นอกจากนี้ สุนทรี ใจวธนะวัฒน์ ได้เสนอวิธีการสร้างชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ ดังนี้

1.1 ให้ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของงาน โดยการประชุมชี้แจงให้ทราบให้มีความเข้าใจตรงกัน

1.2 ให้ทุกคนแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน

1.3 ให้ทุกคนได้รับการยกย่องเชื่อถือ เช่น ยกย่องสรรเสริญในความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น ฯลฯ ให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ

1.4 ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

1.5 หาทางช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้

1.6 ช่วยเหลือปัญหาทางครอบครัว เช่น ช่วยเหลือยามเจ็บไข้ได้ป่วย เกิดภยันตราย เป็นต้น

1.7 สถานที่ทำงาน บรรยากาศการทำงาน จัดให้ดี และเหมาะสม

2. ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ ดังนี้

2.1 ทำให้ทุกคนเชื่อถือว่ามีความสามารถในการบริหารมีฝีมือในการทำงาน

2.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่ขัดทอดความผิดให้ลูกน้อง

2.3 แสดงน้ำใจต่อผู้ร่วมงานเป็นตัวอย่าง แก่ผู้ร่วมงานอื่นๆ

2.4 ยกย่องว่างานเป็นของทุกคน เพื่อให้ทุกคนภาคภูมิใจ และรักงาน

2.5 ติดต่อบริษัทสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การได้ดีได้รับความร่วมมือ และความเชื่อถือโดยทั่วไป

2.6 รู้จักน้ำใจของผู้ร่วมงานดี

ไฮแมน และสกอตต์ (Haiman and Scott. 1974 : 359) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้าง และบำรุงขวัญของบุคลากรในหน่วยงานไว้ว่า ควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างบุคลากรในหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในหน่วยงานทุกคน หน่วยงานจะขาดเขาเสียมิได้

2. การแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติตามเป้าหมายร่วมกันผู้บริหารจะต้องพยายามให้บุคลากรของตน มีการแสดงออกหรือร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนให้ทุกคนร่วมกันยึดระเบียบเป็นหลักในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อบุคลากรในการทำงานว่าผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม

4. การทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฝ่าอุปสรรคไปได้ผู้นำที่มีความสามารถดี ย่อมเป็นการสร้างศรัทธา และขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้

5. การทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการบริหารงานได้ ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานก็จะเป็นการเสริมสร้างขวัญในการทำงานได้

6. การทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การ ผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจว่าองค์การมีความมั่นคง อยู่ได้นานไม่ยุบหน่วยงานแน่ๆ ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกให้ออกจากงาน ก็จะเป็นการเสริมสร้างขวัญของบุคลากรในหน่วยงานยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ วอชิงตัน และวัตสัน (Washington and Watson.1976 : 4-6) ได้เสนอแนะสำหรับผู้บริหารถึงวิธีการสร้างขวัญให้กับครู ดังนี้

1. ให้คำชมเชย เมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี
2. สนับสนุนครู เมื่อครูเกิดมีปัญหากับนักเรียน หรือผู้ปกครอง
3. เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพทางกาย

และจิตใจของครู

4. รับทั้งผิด และชอบในการบริหารงาน
5. กระทำตนให้ครูยอมรับว่า ตนเองมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิค การสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญทั้ง 7 ด้าน

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญทั้ง 7 ด้าน มีดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในด้านนี้ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์
2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในด้านนี้ ได้แก่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจของแฮเรล
3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในด้านนี้ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
4. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในด้านนี้ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
5. ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในด้านนี้ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก และทฤษฎีการจูงใจของแฮเรล

6. ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในด้านนี้ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์

7. ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในด้านนี้ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีต่างๆ ที่อ้างอิงเกี่ยวกับขวัญ จะครอบคลุมในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านต่างๆ ของขวัญทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ และด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักประยุกต์ใช้การนำทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานไปใช้กับครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จในการบริหารในองค์การต่อไป

สภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

การกระจายด้านบริการและทรัพยากรทางการศึกษาของการศึกษาเอกชน

โดยสภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในปัจจุบัน มีสภาพแตกต่างกันทั้งด้านการบริการ และทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ซึ่งจะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้คือ

ประชุม รอดประเสริฐ (2531 : 11-16) ได้กล่าวถึงการกระจายด้านบริการ และทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาไว้ว่า

1. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาส่วนใหญ่เปิดสอนหลายระดับการศึกษาในโรงเรียนเดียวกัน โดยเปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษามากที่สุด

ประมาณ 1 ใน 3 ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา ตั้งอยู่ในส่วนกลาง (เขตกรุงเทพมหานคร) และอีก 2 ใน 3 ส่วน ตั้งกระจายอยู่ใน 12 เขตการศึกษา นักเรียนโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศในสายสามัญศึกษามีประมาณหนึ่งล้านหนึ่งแสนคน และอีกประมาณมากกว่าสองแสนคนเป็นนักเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งจำนวนนักเรียนครึ่งหนึ่งของโรงเรียนเอกชนทั้ง 2 ประเภท เป็นนักเรียนของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาถึงจำนวนรวมของนักเรียนโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนรัฐบาลทั่วประเทศในแต่ละระดับพบว่าโรงเรียนเอกชนมีนักเรียนในระดับก่อนวัยเรียนประมาณร้อยละ 12 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประมาณ ร้อยละ 8 และอาชีวศึกษาประมาณร้อยละ 41 โดยมีนักเรียนโรงเรียนเอกชนรวมประมาณร้อยละ 6 ของประชากรวัยเรียนในทุกระดับการศึกษาของประเทศ

2. โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และใกล้เคียงเทศบาล เป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา ซึ่งตั้งขึ้นโดยบุคคลคนเดียว โรงเรียนเอกชนแต่ละโรงเรียนมีนักเรียนในระดับอนุบาลหรือก่อนประถมศึกษาประมาณ 137 คน ระดับประถมศึกษาประมาณ 415 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นประมาณ 131 คน และในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประมาณ 51 คน นักเรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนประเภท ไป-กลับ

3. โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้บริการกับนักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต และใกล้เคียงเทศบาล และนักเรียนซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอและจังหวัด ซึ่งเป็นที่ตั้งโรงเรียน โดยมีระยะทางจากบ้านถึงโรงเรียนไม่เกิน 5 กิโลเมตร นักเรียนส่วนใหญ่เดินทางไปโรงเรียน และรถประจำทาง นักเรียนส่วนใหญ่นับถือพุทธศาสนา และมีผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจและธุรกิจค้าขาย โดยมีฐานะเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

4. โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในที่สูงและที่ลุ่มซึ่งมีการระบายน้ำได้ดี การคมนาคมสะดวก ไม่มีปัญหาการจราจร ยกเว้น โรงเรียนเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีปัญหาการจราจรคับคั่งบางเวลา โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนซึ่งเป็นตลาดหรือย่านการค้าประชาชนหนาแน่นพอประมาณ

5. โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีพื้นที่ไม่เกิน 10 ไร่ และเป็นพื้นที่ดินซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในอาคารและพื้นที่ซึ่งจำเป็นสำหรับการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมบางชนิดเป็นการเฉพาะ เช่น มีพื้นที่เพื่อฝึกทางเกษตรน้อย โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีห้องสมุด เป็นต้น ถนนภายในโรงเรียนเป็นถนนคอนกรีตหรือ ถนนลาดยาง อาคารของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นอาคารถาวร มีความมั่นคงแข็งแรง อากาศถ่ายเทได้ดี มีแสงสว่างเพียงพอ ใช้น้ำประปาในการบริโภค มีโรงอาหาร แต่มีปัญหาเกี่ยวกับเสียงดังจากภายนอกโรงเรียน

6. ผู้จัดการและครูใหญ่โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีวุฒิสถาบันระดับปริญญาตรีและมีวุฒิทางครู แต่ละโรงเรียนมีครูประมาณ 33 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูผู้หญิง ครูส่วนใหญ่มีวุฒิสถาบันในระดับปริญญาตรีและมีวุฒิทางครู แต่ละโรงเรียนมีเจ้าหน้าที่ธุรการประมาณ 2 คน และมีคณาจารย์โรงเรียนประมาณ 5-6 คน โรงเรียนส่วนใหญ่รับเงินอุดหนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเก็บเงินค่าเล่าเรียนสูงกว่าโรงเรียนเอกชนในส่วนภูมิภาคโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีรายได้จากการขายอาหารและอุปกรณ์การเรียนในโรงเรียน ได้รับเงินสนับสนุนในรูปการบริจาคจากองค์การและบุคคลต่างๆ รวมกันประมาณร้อยละ 14-45 ของงบประมาณแต่ละปี โดยเฉพาะศิษย์เก่าและผู้ปกครองนักเรียนให้การสนับสนุนมากกว่าแหล่งอื่นๆ โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีวัสดุครุภัณฑ์ และที่ทำงานของครูเพียงพอ แต่ส่วนใหญ่ยังขาดเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น โทรทัศน์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องวีดีโอ และอื่นๆ

7. โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้บริการชุมชน โดยให้ชุมชนใช้อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์บางอย่างของโรงเรียน กิจกรรมที่ให้บริการชุมชนเป็นประจำได้แก่ การเรียนกวดวิชา การจัดกิจกรรมทางศาสนา โรงเรียนช่วย

เหลือนักเรียนขาดแคลนโดยการให้ทุนการศึกษา และไม่เก็บเงินค่าเล่าเรียน โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จำนวนนักเรียนจะลดลง

8. ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ เป็นบิดามารดาของนักเรียน ไม่เป็นสมาชิกของสมาคมครูและผู้ปกครอง ให้บุตรหลานเข้าโรงเรียนเอกชนเพราะโรงเรียนอยู่ใกล้บ้านและมีชื่อเสียงด้านการเรียน ยังมีความสนใจที่จะส่งบุตรหลานคนต่อไปเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน สามารถช่วยบุตรหลานในเรื่องการเรียนได้เป็นบางครั้ง มีความประทับใจในความมีระเบียบวินัย และความเข้มแข็งทางวิชาการของโรงเรียนเอกชน มีความเห็นว่าโรงเรียนเอกชนควรปรับปรุงความสะอาดภายในบริเวณโรงเรียน และให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนให้มากขึ้น

นอกจากนี้ ประชุม รอดประเสริฐ ยังได้กล่าวถึงสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการศึกษาเอกชนไว้ว่า

ระดับก่อนประถมศึกษา

สภาพและปัญหา

1. นโยบายการขยายตัวของโรงเรียนรัฐบาล มีผลต่อการขยายตัวและการดำรงอยู่ของโรงเรียนเอกชน เช่น โครงการอนุบาลชนบท การจัดชั้นเด็กเล็ก และขยายชั้นอนุบาลในโรงเรียนรัฐที่อยู่ในเมือง

2. การเปิดโรงเรียนเอกชนนโยบายการส่งเสริมภาคเอกชนโดยลดหย่อนเกณฑ์ เช่น เกณฑ์ระยะห่างระหว่างโรงเรียน จะทำให้มีปัญหากการแย่งนักเรียนซึ่งกันและกัน เป็นต้น

3. โรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษายังขาดคุณภาพ เพราะอาคารสถานที่ซึ่งไม่เหมาะสมกับการพัฒนาการของเด็ก และขาดครูที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านจิตวิทยาพัฒนาการโภชนา และสุขอนามัยนักเรียน

แนวทางการพัฒนา

1. รัฐควรชลอการขยายการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ในพื้นที่ซึ่ง

จะต้องแข่งขันกับภาคเอกชนระยะหนึ่ง เพื่อให้เอกชนได้ตั้งตัวในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและนำไปสู่การแข่งขันอย่างเสรีระหว่างภาครัฐกับเอกชนในอนาคต

2. รัฐควรลดการควบคุมโรงเรียนเอกชนในสิ่งที่ไม่จำเป็นหรือไม่มีผลต่อคุณภาพมากนัก แต่ก็ยังจำเป็นที่รัฐจะต้องมีเกณฑ์ควบคุมบางอย่างที่จะมีผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนเอกชน และป้องกันการเปิดโรงเรียนเอกชนที่ไม่มีคุณภาพ

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนเอกชน โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการฝึกอบรมครู และผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนให้มีความรู้ความเข้าใจทางวิชาการ และการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

4. ควรมีการวิจัยแนวโน้มการจัดการศึกษาเอกชนในระดับก่อนประถมศึกษาเพื่อหาข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาเอกชนสภาพที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของรัฐ ที่มีผลต่อกิจการของโรงเรียนเอกชนควรเปิดเผย และเผยแพร่ข้อมูลให้เอกชนนำไปประกอบการตัดสินใจลงทุน การจัดการศึกษาด้วยความมั่นใจ

6. รัฐควรเร่งให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

ระดับประถมศึกษา

สภาพและปัญหา

1. โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีคุณภาพสูงขึ้น
2. ผู้ปกครองมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี จึงไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนได้
3. เกิดการแข่งขันกันสูงมากในระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง

4. การให้บริการของโรงเรียนไม่ดีผู้ปกครองจึงไม่นิยมส่งบุตรหลานมาเรียน
 5. โรงเรียนมีรายรับไม่พอกับรายจ่าย จึงไม่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ดีได้
 6. ผู้บริหารหรือเจ้าของไม่มีความรู้เรื่องการเรียนการสอนดีพอ จึงไม่เข้าใจและไม่สามารถนำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆ มาใช้เพื่อการเรียนการสอนได้
 7. โรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนไม่เพียงพอ และโรงเรียนบางแห่งใช้เงินอุดหนุนอย่างไม่ถูกต้อง
 8. ผู้บริหารหรือเจ้าของไม่เข้าใจเรื่องระบบการจัดการในโรงเรียน จึงไม่สามารถจัดระบบการจัดการให้ถูกต้องและเหมาะสม
 9. โรงเรียนขาดระบบการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอย่างเหมาะสม จึงทำให้ขาดความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน
 10. โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อม เกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนการสอน ประเภทต่างๆ
 11. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่จะไม่ได้รับสวัสดิการเทียบเท่าครูโรงเรียนรัฐบาล และได้รับเงินไม่ตรงตามวุฒิ หรือได้รับเงินเดือนไม่ครบตามจำนวน ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 12. รัฐบาลควบคุมมากเกินไป จนทำให้โรงเรียนเอกชนไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว และไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้สนองความต้องการของชุมชนได้
 13. รัฐบาลให้การสนับสนุนโรงเรียนเอกชนโดยไม่เป็นธรรม
 14. รัฐบาลเพิ่มภาระให้โรงเรียนเอกชนทั้งในด้าน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร และการช่วยเหลือด้านต่างๆ ตามความต้องการของทางราชการ
- แนวทางการพัฒนา
- จากสภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชนดังกล่าว จึงได้เสนอแนวทางไปสู่

การพัฒนาการศึกษาเอกชนในระดับประถมศึกษา คือ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรมีการวางแผนงานหรือโครงการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ แล้วแจ้งให้ เขตหรือจังหวัด หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป

2. ส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพสูงขึ้น โดย

2.1 รัฐควรให้การสนับสนุนมากกว่าการควบคุม

2.2 ควรให้การสนับสนุนด้านวิชาการมากกว่าด้านการเงิน เช่น อาจจัดในรูปแบบการฝึกอบรม เป็นต้น

2.3 หาวิธีการในการยกระดับโรงเรียนที่มีคุณภาพด้วยให้สูงขึ้น

2.4 ควรมีการติดตามผลการให้การสนับสนุน เพื่อเป็นแนวทางในการให้การสนับสนุนต่อไป

3. ควรมีการทบทวนระเบียบการหรือวิธีการ ในการให้เงินอุดหนุนเพื่อความถูกต้องหรือเหมาะสม

4. ส่งเสริมให้มีการร่วมมือในการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากร และอุปกรณ์การเรียนการสอนระหว่างภาครัฐบาล และภาคเอกชน โดยรัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่เอกชน

ระดับมัธยมศึกษา

สภาพและปัญหา

1. จำนวนนักเรียนลดลงทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายมีสาเหตุมาจาก

1.1 อัตราการเรียนต่อลดลง ส่วนหนึ่งเนื่องจากความยากจน นอกจากนี้ปัญหาการว่างงานยังทำให้ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการเรียนต่อ

1.2 การขยายโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐก็เป็นสาเหตุที่ทำให้นักเรียนในโรงเรียนเอกชนลดลง ประกอบกับผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียน

เอกชนที่มีชื่อเสียงจึงทำให้โรงเรียนเอกชนที่มีขนาดเล็ก และมาตรฐานด้อยถูก กระทบกระเทือนมากขึ้น

1.3 อัตราการเกิดลดลง ทำให้ประชากรในวัยเรียนลดลง

2. โรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งมีคุณภาพด้อย เนื่องจาก

2.1 โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่สามารถจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบันได้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.2 ครูโรงเรียนเอกชนมีประสบการณ์ในการสอนน้อย เพราะส่วน ใหญ่เมื่อสอนไประยะหนึ่ง จะออกไปรับราชการหรือทำงานอื่นที่มั่นคงกว่า อัน เนื่องมาจากรายได้และสวัสดิการที่ไม่ดีเท่าที่ควร

แนวทางการพัฒนา

1. โดยลักษณะปัญหาที่จำนวนนักเรียนลดลง โรงเรียนขนาดเล็กที่มี มาตรฐานด้อยเป็นโรงเรียนที่ถูกกระทบกระเทือนมากที่สุด โรงเรียนเหล่านี้แม้จะ พัฒนาเพียงใดก็ไม่สามารถเพิ่มจำนวนนักเรียนได้ เพราะฉะนั้นรัฐควรกำหนด นโยบายที่ชัดเจนแก่โรงเรียนเหล่านี้เลิกกิจการ โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่อนักเรียนและครู เช่น จัดหาที่เรียนให้นักเรียนหาทางแก้ปัญหาเรื่องเงินชดเชยครูตามพระราชบัญญัติแรงงาน เป็นต้น

2. รัฐควรมีมาตรการที่จะส่งเสริมให้ครูมีรายได้สวัสดิการที่เพียงพอ พร้อมทั้งสนับสนุนด้านแหล่งเงินทุนที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น แนวทางหนึ่งที่อาจดำเนินการได้ก็คือการนำเงินกองทุนสงเคราะห์ หรือเงินผลประโยชน์ของกองทุนนี้มาดำเนินการในเรื่องดังกล่าว

3. รัฐควรวางแนวทางปรับปรุงแก้ไขระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนให้คล่องตัวยิ่งขึ้น

โรงเรียนเอกชนกับเงินอุดหนุน

ธีระพันธ์ พุทธิสวัสดิ์ (2532 : 40) ได้กล่าวถึงสภาพโรงเรียนเอกชนกับเงินอุดหนุนที่ได้รับจากรัฐบาลว่า ในขณะนั้นปรากฏว่า มีเรื่องร้องเรียนว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบางโรงเรียนทุจริตเงินอุดหนุนของทางราชการที่อุดหนุนจ่ายให้เป็นเงินเดือนครู เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (เงินสมทบพิเศษ) และเงินเพิ่มตามวุฒิ ให้แก่ครูเป็นจำนวนมาก และบางรายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบพบว่า มีการทุจริตจริงตามหนังสือร้องเรียน ผลการตรวจสอบจนถึงปัจจุบันนี้มีโรงเรียนหลายโรงเรียนที่ทุจริตเงินอุดหนุนของทางราชการ และผลการตรวจสอบนี้เป็นการตรวจสอบเฉพาะโรงเรียนที่มีการร้องเรียนมาเท่านั้น

เมื่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนตรวจพบที่มีการทุจริตเงินอุดหนุนแล้ว ก็จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ที่มีหน้าที่ต้องกระทำตามระเบียบและกฎหมาย โดยจะดำเนินการสั่งให้โรงเรียนคืนเงินอุดหนุนที่เบิกไปโดยไม่ชอบด้วยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการช่วยเหลือครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนเป็นเงินสมทบเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. 2528 พร้อมทั้งสั่งงดการให้เงินอุดหนุนแก่โรงเรียนที่มีกำหนดเวลาตามสมควรแก่พฤติการณ์ของการกระทำ ความผิด และลงโทษผู้บริหารโรงเรียนที่ได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 62 และหรือมาตรา 86 แล้วแต่กรณี แต่ในบางกรณีที่ปรากฏ หลักฐานพอพียงได้ว่าโรงเรียนได้จ่ายเงินเดือนให้แก่ครูไม่ถูกต้องตามวุฒิที่ได้รับการบรรจุเข้าทำการสอน ก็อาจใช้มาตรการสั่งจ่ายเงินเดือนให้แก่ครูโดยตรงก็ได้

การพิจารณาโทษดังกล่าวเป็นการใช้มาตรการลงโทษที่เบาแล้ว เพราะทางราชการมีความประสงค์จะเรียกเงินของทางราชการที่เบิกไปโดยไม่ถูกต้องคืน และลงโทษโรงเรียนบ้างเพื่อเป็นการตักเตือนให้โรงเรียนได้ทราบความผิดแล้วสังวรในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายต่อไป มาตรการ

นี้บางท่านว่าเบาเหลือเกิน เพราะทุจริตเงินอุดหนุนมากี่ปี เมื่อตรวจพบแล้วอย่าง
 เก่งก็สามารถเรียกเงินอุดหนุนคืนเฉพาะปีที่ตรวจพบเท่านั้น และเมื่อมีการลงโทษ
 ตัดเงินอุดหนุนโรงเรียนมีกำหนดเวลา แม้จะเป็นการลงโทษโรงเรียนแต่ผู้ที่ได้รับ
 ความเดือดร้อนจริงๆ มากที่สุด คือ ครู เพราะบางโรงเรียนที่ถูกลงโทษตัดเงิน
 อุดหนุนแล้ว ก็จะไม่จ่ายเงินเดือนให้แก่ครูในช่วงระยะเวลาที่ถูกตัดเงินอุดหนุน
 โดยอ้างว่าโรงเรียนถูกทางราชการตัดเงินอุดหนุนจึงไม่มีเงินจ่ายเงินเดือนให้แก่
 ครู ซึ่งข้ออ้างดังกล่าวเป็นการไม่ถูกต้องและโยนความรับผิดชอบให้แก่ทางราชการ
 เพราะเหตุที่ทางราชการตัดเงินอุดหนุนก็เนื่องจากโรงเรียนกระทำทุจริต และ
 การจ่ายเงินเดือนให้แก่ครูนั้นเป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่ผู้รับใบอนุญาตต้องกระทำ
 ตามสัญญาการเป็นครูที่ได้ทำให้ไว้แก่ครูเมื่อได้บรรจุครูนั้นเข้าทำการสอนในโรงเรียน
 การที่ผู้รับใบอนุญาตไม่จ่ายเงินเดือนให้แก่ครูตามสัญญาการเป็นครูจึงถือว่าผู้รับใบ
 อนุญาตผิดสัญญาการเป็นครู ครูมีสิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องเรียกเงินเดือนจากผู้
 รับใบอนุญาตฐานผิดสัญญาจ้างได้ ผู้รับใบอนุญาตจะอ้างเหตุที่ทางราชการตัดเงิน
 อุดหนุนมาเป็นเหตุยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินเดือนให้แก่ครูไม่ได้

ปัจจุบันนี้ปรากฏว่า มีโรงเรียนทุจริตเงินอุดหนุนโดยไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
 กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการช่วยเหลือครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนเป็น
 เงินสมทบเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. 2528 เช่น แจ้งยอด
 นักเรียนเป็นเท็จจริง นำชื่อครูที่ไม่มาทำการสอนหรือไม่มาปฏิบัติงานที่โรงเรียน
 เลยมาขอรับการอุดหนุน ฯลฯ ทำให้โรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนจากทางราชการ
 มากกว่าจำนวนที่ควรได้รับจริง และในบางครั้งก็ไม่นำเงินอุดหนุนที่ได้รับไปจ่าย
 เงินเดือนครูหรือไปใช้จ่ายในกิจการของโรงเรียน แต่ได้นำเงินอุดหนุนไปใช้
 ประโยชน์ของตนเอง ครอบครัวหรือบุคคลอื่น ซึ่งขัดต่อเจตนารมณ์ของระเบียบนี้
 ที่จะช่วยเหลือโรงเรียนด้วยการอุดหนุนจ่ายเงินเดือนครูให้บางส่วนเป็นการช่วย
 แบ่งเบาภาระให้โรงเรียน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะ
 เป็นประโยชน์แก่การเรียนการสอนและจะเป็นผลประโยชน์แก่การศึกษาของชาติ

ในที่สุด แต่ถ้ามัโรงเรียนประพฤติเช่นที่กล่าวข้างต้น อนาคตทางการศึกษาของ เด็กไทยจะเป็นอย่างไร

เมื่อมาย้อนดูเหตุผลและหลักการที่มีการให้การช่วยเหลือแก่ครูใหญ่ และ ครูโรงเรียนเอกชนเป็นเงินสมทบเงินเดือน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว และ เงินเพิ่มตามวุฒิ แล้วจะเห็นได้ว่า ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการช่วยเหลือครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนเป็นเงินสมทบ เงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. 2528 ได้ออกมาโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 65 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

"การส่งเสริมและช่วยเหลือครูใหญ่และครู ให้กระทำดังต่อไปนี้

1. ให้การอบรมทางวิชาการ
2. ให้เงินสงเคราะห์ตามส่วนที่รัฐบาลจัดสรรเข้าในกองทุนสงเคราะห์
3. ให้เงินสมทบเงินเดือนหรือค่าครองชีพ
4. ส่งเสริมและช่วยเหลือด้วยประการอื่น

การส่งเสริมและช่วยเหลือตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด"

เห็นได้ว่าตามระเบียบและกฎหมายต้องการให้การช่วยเหลือแก่ครู เพียงแต่ได้กำหนดขั้นตอนให้ผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้รับเงินอุดหนุนจากราชการ แล้วไปจ่ายเป็นเงินเดือน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (เงินสมทบพิเศษ และ เงินเพิ่มตามวุฒิ ให้แก่ครูเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ เมื่อผู้รับใบอนุญาตรับเงินอุดหนุนจากราชการแล้ว ก็ต้องนำเงินจำนวนนี้ไปจ่ายให้แก่ครูตามวัตถุประสงค์เพื่อการช่วยเหลือครูเท่านั้น ผู้รับใบอนุญาตจะนำไปใช้จ่ายเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่นที่มีใช้ครูผู้มีสิทธิมิได้

การที่โรงเรียนยื่นคำร้องรับการอุดหนุน โดยแจ้งยอดจำนวนครูและนักเรียนเป็นเท็จ เช่น นำชื่อครูที่ไม่เคยมาทำการสอนหรือไม่มาปฏิบัติงานเลย ระบุนักเรียนมากกว่าความเป็นจริง แจ้งยอดนักเรียนมากกว่านักเรียนที่มา

เรียนจริง ฯลฯ การกระทำเช่นนั้นนอกจากจะเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการช่วยเหลือครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชนเป็นเงินสมทบเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. 2528 แล้วยังเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย เพียงแต่ว่าขณะนี้ทางราชการยังมองเห็นว่าโรงเรียนส่วนมากยังมีความสุจริตในเรื่องนี้ และต้องการให้โอกาสแก่โรงเรียนที่จะดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย แต่ถ้าปรากฏว่ามีการอาศัยโอกาสนี้แสวงหาผลประโยชน์ด้วยโกงเงินอุดหนุนเป็นจำนวนมากขึ้นพร้อมกับการเบียดเบียนครูแล้ว ก็อาจทำให้เกิดเงื่อนไขที่จำเป็นต้องนำมาตรการที่ไม่อยากจะทำให้มาใช้แก่ผู้ไม่สุจริตก็ได้

นอกจากนี้ อีระนุช บุญชู (2532 : 32) ยังได้กล่าวถึงเงินหมุนเวียนเพื่อพัฒนาการศึกษาเอกชนว่า ในปีงบประมาณ 2532 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติเงินงบประมาณ จำนวน 30 ล้านบาท เพื่อนำมาให้โรงเรียนเอกชนที่เป็นสมาชิกกู้ยืมไปใช้ในการก่อสร้างอาคารเรียนกู้เพื่อซ่อมแซมห้องเรียนและอาคารเรียน กู้ซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน โดยในงบประมาณปี 2532 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้พิจารณาจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนให้โรงเรียนเอกชนกู้ไปทั้งสิ้นจำนวน 24 โรงเรียน

รุ่ง แก้วแดง (2533 : 3) กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาเอกชนในปีงบประมาณ 2533 ว่า ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม 2 ประการคือ

1. ด้านสวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พยายามที่จะดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินสวัสดิการทุกอย่างให้รวดเร็วที่สุด แต่อย่างไรก็ตามก็ยังไม่พอใจกับความรวดเร็วที่ทำได้ในขณะนี้ จะพยายามปรับปรุงแก้ไขหาวิธีดำเนินการต่อไป เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนได้รับบริการด้านสวัสดิการสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้พยายามอย่างยิ่งที่พัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาเอกชนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้นไป ในปีงบประมาณ

2533 จะได้ดำเนินการจัดอบรมบุคลากรในโครงการที่เด่นๆ 4 โครงการ คือ

2.1 ครอบบรมผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชนได้ร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
จัดอบรมผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขึ้น ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนสนใจโครงการนี้
มาก ขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำลังจัดทำคู่มือผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชน รวม 4 เล่ม คือ คู่มือการจัดทำแผนบริหารโรงเรียนเอกชน
คู่มือบริหารงานการเรียนการสอน คู่มือบริหารกิจการนักเรียน และคู่มือบริหาร
บุคลากร ซึ่งจะนำมาใช้ในปีงบประมาณต่อไป ทั้งนี้ได้ตั้งเป้าหมายว่าในปีงบประมาณ
2534 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะเข้ารับการอบรมครบทุกคน ทั้งนี้เพื่อเป็นการ
เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนเอกชนต่อไป

2.2 การอบรมบุคลากรระดับอนุบาล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชนได้กำหนดให้ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชนระดับ
อนุบาลทุกคนเข้ารับการอบรมในปีงบประมาณ 2533 ขณะนี้ได้เตรียมการทุกด้าน
พร้อมแล้ว การอบรมนี้จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน มีความรู้
เชี่ยวชาญในเรื่องอนุบาลศึกษาเป็นอย่างดี

2.3 การอบรมบุคลากรในระดับประถมศึกษา จะได้จัดโครงการอบรม
ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ครูประถมศึกษาในโรงเรียน
เอกชนทุกคนผ่านการอบรมในปีงบประมาณ 2533 นี้ จะจัดอบรมให้ครูในส่วนภูมิภาค
ก่อน สำหรับในกรุงเทพมหานครจะดำเนินการในปีต่อไป

2.4 การอบรมบุคลากรในระดับมัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา ระดับ
มัธยมศึกษาจัดการอบรมได้เพียง 2 วิชา คือ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ และ
จะได้ขยายไปสู่วิชาอื่นๆ ในปีงบประมาณต่อไป สำหรับระดับอาชีวศึกษาก็จัดการ
อบรมได้เพียง 3 วิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ ทั้งนี้
โดยได้รับความร่วมมือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาจัดวิทยากรให้

โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาเอกชนตั้งอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ มีตั้งแต่ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะมีมากกว่าครูโรงเรียนเอกชนที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษส่วนมากจะตั้งอยู่ในเขตเมืองหรืออำเภอ มีส่วนน้อยที่ตั้งอยู่ในเขตนอกเมืองหรือชนบท โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จะเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย บางแห่งก็เปิดสอนเฉพาะระดับก่อนประถมศึกษาเพียงระดับเดียวบางแห่งเปิดสอนเฉพาะระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น บางแห่งเปิดสอนทุกระดับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในแห่งเดียวกันก็มี ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะความพร้อมของโรงเรียนที่จะเปิดทำการสอนได้ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจึงกระจัดกระจายกันอยู่ทั่วไป บางคนสอนหลายระดับ บางคนสอนระดับเดียว โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาทุกแห่งมีสภาพไม่เหมือนกันบางแห่งผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนมีฐานะทางเศรษฐกิจ และเข้าใจหลักการบริหารการศึกษามุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากกว่าที่จะแสวงหาผลกำไร ก็จะทุ่มเทงบประมาณให้กับการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอนของครู และนักเรียนการจัดสวัสดิการให้กับครู การให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรไม่เอาเปรียบครูมาก เห็นความสำคัญของครู ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูดี แต่บางแห่งผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเป็นนักธุรกิจมุ่งหาผลประโยชน์จากการจัดการศึกษามากกว่าคุณภาพของการศึกษาก็จะไม่ทุ่มเทงบประมาณให้เต็มที่ อาคารเรียนก็เก่า และชำรุดทรุดโทรม ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน จัดสวัสดิการให้ครู และนักเรียนไม่เพียงพอ เอาเปรียบครูผู้สอน และใช้งานครูนอกเหนือหน้าที่การสอน ทำให้ครูขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงานมาก บางคนทนต่อการบริหารงานไม่ได้ต้องลาออกไป ขาดความมั่นคงในอาชีพ และเกิดความท้อถอยในการทำงาน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมาหลายแห่งมีลักษณะดังที่กล่าวมาแล้วจึงเห็นสมควรที่จะได้ทำ

การศึกษาวิจัย เรื่องขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด นครราชสีมาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

งานวิจัยภายในประเทศ

ได้มีผู้สนใจทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องขวัญภายในประเทศไว้มากมาย ซึ่งจะได้นำมากล่าวพอสังเขป ดังต่อไปนี้คือ

ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : 51 - 55) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า ระดับขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีอายุราชการ วุฒิการศึกษา และที่มีระดับการสอนที่ต่างกันมีขวัญ ในระดับที่ไม่ต่างกัน อาจารย์ระดับปริญญาเอกมีระดับขวัญด้านความรู้สึกับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่อยู่ในระดับปริญญาโท อาจารย์ที่สอนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก นอกจากนี้ยังพบอีกว่าอาจารย์ที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับ จะมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จสูงกว่าอาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับขวัญด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่สูงกว่าอาจารย์ที่สอนอยู่ในระดับปริญญาตรี

สังศรี ชมพวงศ์ (2527 : 38-42) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาพบว่าขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงานด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่พึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความพึงพอใจของรายได้อยู่ในอันดับสุดท้ายด้านความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในอันดับรองสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบขวัญตามตัวแปรพบว่าครูประถมศึกษาที่มีเพศ ลักษณะหน้าที่ต่างกัน มี

ขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ครูประถมศึกษาที่มีสังกัดอายุราชการ วุฒิ และสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สัจจา ศรีเจริญ (2527 : 169) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับสูง ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ส่งผลต่อขวัญด้วย ส่วนรายได้ ที่อยู่อาศัย และที่ตั้งของโรงเรียนไม่ได้ส่งผล และมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว แต่อย่างใด

ชิต นาสัก (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องก็พบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้มีขวัญอยู่ในระดับสูงทุกปัจจัยศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีเงินเดือน ประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมีขวัญไม่แตกต่างกัน ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการทำงานแตกต่างกัน

ชุมพล บุญชู (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราชค่าเฉลี่ยระดับขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบขวัญตามระดับตัวแปร พบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนมาตรฐานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับชั้นต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน และครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนได้แก่ครูโรงเรียนเอกชนยังได้รับสวัสดิการ เงินเดือน ไม่เพียงพอและเท่าเทียมกับครูสังกัดอื่นขาดความมั่นใจว่าจะได้ทำงานอยู่

ในโรงเรียนตลอดไป มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ไม่เพียงพอไม่มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารขาดความรู้ทางด้านการบริหารการศึกษา ฐานะของครูโรงเรียนเอกชนยังด้อยกว่าข้าราชการอื่นๆ การบริหารภายในโรงเรียนยังไม่เป็นระบบตามหลักวิชาการ

อรุณ ศรีวรรณชาติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีขวัญด้านสภาพบุคคล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และชุมชนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะงานและหน่วยงาน นโยบายและการบริหารด้านประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ วุฒิ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติด้วย

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่าขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง โดยแต่ละด้านของขวัญพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปรพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และเมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิกการศึกษา เงินเดือนขนาดของโรงเรียน และเขตพื้นที่ที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรรเสริญ วิเชียรรัตน์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ลักษณะงานและหน่วยงาน สภาพบุคลากรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและชุมชน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารที่มีวุฒิและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เจริญชัย ไชติช่วง (2531 : 184) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ศึกษานิเทศก์ที่มีเพศ และอายุต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง และอัตรากำลังในหน่วยงานต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์อำเภอยังได้เสนอแนะในการปรับปรุงขวัญคือ ต้องการจัดให้มีศูนย์วิชาการระดับอำเภอ ต้องการให้มีอำนาจสั่งการในทางวิชาการ ต้องการสนับสนุนงบประมาณด้านการนิเทศให้เหมาะกับงาน ต้องการจัดให้มีการประชุมสัมมนาทุกปี ต้องการสิทธิในการสอบเลื่อนระดับเช่นเดียวกับผู้บริหารโรงเรียน ต้องการยกฐานะให้เท่าเทียมกับผู้บริหารการศึกษา ต้องการสิทธิพิเศษในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

คมสรพร พารพันธ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูวิทยาศาสตร์โดยส่วนรวม และจำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางครูวิทยาศาสตร์ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีขวัญสูงกว่าครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขนาดอื่นๆ มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูวิทยาศาสตร์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

ด้านการบังคับบัญชา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยที่ครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีขวัญสูงกว่าครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขนาดอื่นๆ ครูเพศชายและเพศหญิงมีขวัญโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 111) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดสงขลา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปรพบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน และครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญในต่างประเทศ ได้มีผู้ทำการวิจัยไว้หลายท่านด้วยกัน แต่ที่ควรนำมากล่าวไว้ มีดังต่อไปนี้ คือ

เบอร์เกอร์ (Bergeth, 1970 : 6293-A) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 545 คน โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญซึ่งได้แก่ปัจจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครูความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับความพึงพอใจในการสอนอัตราเงินเดือนกับเวลาที่ทำการสอน สภาพภาพของครู และผลการวิจัยสรุปว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะมีขวัญในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน มีวัสดุอุปกรณ์ และมีความพึงพอใจที่ชุมชนได้ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี จะมีขวัญในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน

สูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพึงพอใจในการสอน และสถานภาพของครูรวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ ในการทำงานอย่างเพียงพอจะช่วยให้ครูมีขวัญดี

บริเมอร์ (Bremer, 1970 : 574-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็ง คือ การปฏิบัติงานร่วมกันของครูใหญ่และคณะครู การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อน และความเข้าใจในความสัมพันธ์สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย การประชุมของคณะวิชาอย่างยืดยาวและขาดโครงสร้างไม่สนับสนุนครูในปัญหาด้านระเบียบวินัย การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

ฮีลีย์ (Healy, 1970 : 2640-A) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูโรงเรียนมัธยมคาธอลิค พบว่า ระดับขวัญของครูที่ต่ำ จะเกี่ยวข้องกับสถานภาพของตนเอง ความมั่นคงทางการเงิน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกใหม่ ความมั่นคงในการทำงาน และสถานภาพการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญของครู ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน การเตรียมตัวทางวิชาการ และวุฒิการศึกษาที่ได้รับ

เบนเดอร์ (Bender, 1972 : 3984-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า

1. ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเป็นอันดับรอง
3. อายุและประสบการณ์ในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทอร์รี่ (Terry, 1973 : 2675) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบของขวัญ และความเข้าใจเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยทำการศึกษาจากครู จำนวน 555 คน พบว่า ครูที่สอนมานานปีมีระดับขวัญที่สูงกว่าครูที่เริ่ม

เข้าทำงาน ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และตั้งอยู่ในเขตเมือง มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่นอกเมือง ส่วนครูที่มีภูมิสำเนาอยู่ในเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่กับครูที่อยู่ต่างกัน ที่มาทำการสอนที่โรงเรียนนี้ มีระดับขวัญในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ไฮเวลล์ (Howell, 1974 : 7488-A) แห่งมหาวิทยาลัยบริกแฮมได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ขวัญในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูงเมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจและปฏิบัติโดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง และพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อยู่ในระดับสูง เมื่อครูใหญ่แสดงว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของคนทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้อื่นที่สมควรจะได้รับ และไม่รังเกียจที่จะให้ความช่วยเหลือที่จะให้เด็กประสบความสำเร็จ

เคมเปอร์ (Kemper, 1975 : 5730-A) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทอร์นแคลิฟอร์เนีย ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกัน เชื่อสายเม็กซิกันปรากฏว่า

1. มีอยู่ 3 กรณีใหญ่ๆ ที่ครูพึงพอใจ คือ การยอมรับนับถือความสำเร็จและความสัมพันธ์ส่วนตัวของครูกับผู้ปกครอง
2. ปัจจัย 3 ประการ ที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจงานได้แก่ นโยบายของท้องถิ่น การบริหาร และการยอมรับนับถือและสภาพการทำงาน
3. การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนั้น พบว่ามีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจก้ำกึ่งกัน

สวริงจิม (Swaringim, 1982 : 1758) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลกับครูประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในเมืองเซินหลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา ได้สุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลจำนวนเท่ากันผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ด้าน คือ ความพึงพอใจของครู ความ

สามัคคีระหว่างครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก และการให้บริการของโรงเรียน ความกดดันจากชุมชน สภาพภาพของครู และมี 4 ด้านที่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงินเดือน ชั่วโมงการทำงานของครู และปัญหาของหลักสูตร

ลาดีโป (Ladipo, 1985 : 2041) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองชิคาโก โดยใช้แบบสอบถามกับครู 130 คน และสัมภาษณ์ครูอีก 30 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เจตคติของครูเปลี่ยนแปลงอย่างมากคือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น ความเคร่งเครียดกับงาน และการจัดตารางเวลาการทำงาน ตลอดจนความสำเร็จในชีวิต

จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักบริหาร จะเน้นให้เห็นความสำคัญของขวัญ และเชื่อในกระบวนการว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ต้องตรวจสอบสภาพขวัญ บำรุงขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อจะได้ส่งผลกระทบไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่สอนอยู่ในระดับต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีวุฒิต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน
4. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในพื้นที่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล มีระดับขวัญแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แยกเป็น 2 กลุ่ม ประจำปีการศึกษา 2537 จำนวน 61 โรงเรียน จำนวนครู 1296 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จำนวน 1296 คน ที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และสอนอยู่ในระดับก่อนประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แยกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งอยู่ในเขตอำเภอต่างๆ ของจังหวัดนครราชสีมา รวม 14 อำเภอ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan

1970:608) โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งพวก (Stratified Random Sampling) และวิธีสุ่มแบบธรรมดา (Simple Random Sampling) (ลิ้น สายยศ และ อังคณา สายยศ 2536 : 79,81) ตามรายละเอียดปรากฏในตารางดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองนครราชสีมา	30	648	148
ปากช่อง	11	285	65
บัวใหญ่	3	83	19
สีคิ้ว	3	82	19
ปักธงชัย	2	36	8
โนนสูง	2	35	8
ห้วยแถลง	2	18	4
พิมาย	2	13	3
ด่านขุนทด	1	64	15
สูงเนิน	1	5	1
ประทาย	1	7	2
ขามสะแกแสง	1	9	2
ครบุรี	1	9	2
คง	1	2	1
รวม	61	1296	297

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยอาศัย การศึกษาจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำจากคณะกรรมการ ควบคุมปริญญาพันธ์ นำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยส่วน ต่างๆ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะถามเกี่ยวกับระดับชั้นที่สอน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน เขตพื้นที่ที่ครูทำการสอน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบระดับขวัญของครูโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยครอบคลุมต่อด้านต่างๆ ของ ขวัญทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรักพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วน หนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้าน ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับประสบความสำเร็จ และด้านความรู้สึกรัก ที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบการอภิปรายผล

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญของบุคลากร

ในหน่วยงาน เอกสารงานวิจัยและแบบสอบถามของ สัจจา ศรีเจริญ (2527 : 214-230) และของ ชุมพล บุญชู (2529 : 120-131) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยได้ จึงได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจำนวน 52 ข้อ โดยครอบคลุมต่อต้านของขวัญทั้ง 7 ด้าน

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการผู้ควบคุมปริญญา นิพนธ์ เพื่อรับคำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขในเนื้อหา และความเหมาะสมกับเรื่องที่จะวิจัย

3. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของประธานกรรมการผู้ควบคุมปริญญา นิพนธ์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก) ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียน เอกชน การบริหารการศึกษา และเคยผ่านงานวิจัยทางการศึกษามาแล้วทุกท่าน เพื่อให้ช่วยตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหา และข้อเสนอแนะต่างๆ คณะผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้ แล้วจึงนำมาปรึกษาประธานคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญา นิพนธ์ เพื่อขออนุมัตินำไปใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยต่อไป

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา ซึ่งทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 40 คน ที่มีใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาวิจัย และนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบรัค (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536 : 170)

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

- เมื่อ ๔ แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
- ก แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
- S^2_x แทน ผลรวมของคะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
- S^2_y แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ปรากฏว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ จึงเสนอขออนุมัติจากประธานคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ขอลหนังสือจากศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ถึงศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอที่มีโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
3. ขอลหนังสือจากศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอที่มีโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาตั้งอยู่ ถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในเขตรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอนั้นๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
4. ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนจากศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอที่มีโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา หากมีแบบสอบถามที่ยังมิได้รับกลับคืน ผู้วิจัยได้ออกติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

5. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าว มาดำเนินการ
เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ตรวจสอบคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามว่าผู้ตอบ
ได้ตอบมาครบทุกข้อหรือไม่

ตอนที่ 2 ตรวจสอบคำถามที่ต้องการทราบเกี่ยวกับระดับชีวิตของผู้ตอบแบบ
สอบถามว่าได้ตอบมาครบทุกข้อหรือไม่

ตอนที่ 3 ตรวจสอบคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
ระดับชีวิตตามทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถามว่าผู้ตอบได้ตอบคำถามมาครบหรือไม่
เพื่อความสะดวกในการจัดลำดับความถี่และหาค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบ
ถาม

ปรากฏว่าจากจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน 297 ฉบับ มีแบบสอบถามที่
สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เพียง 287 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ
96.63 ของแบบสอบถามทั้งหมด

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 287 ฉบับ มาตรวจให้น้ำหนัก
คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตอบ ระดับความรู้สึก น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตอบ ระดับความรู้สึก น้อย ให้ 2 คะแนน

ตอบ ระดับความรู้สึก ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ตอบ ระดับความรู้สึก มาก ให้ 4 คะแนน

ตอบ ระดับความรู้สึก มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ไปคำนวณโดยเครื่องคอมพิวเตอร์
เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ของแบบสอบถามแต่ละข้อ และแต่ละด้านของขั้วทั้ง 7 ด้าน และหาค่า t-test เป็นรายด้าน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยนำเสนอในรูปตาราง พร้อมทั้งอธิบายประกอบความเรียง

4. ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับขั้ว น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง ระดับขั้ว น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง ระดับขั้ว ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง ระดับขั้ว มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง ระดับขั้ว มากที่สุด

5. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการปรับปรุงระดับขั้วมาหาค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ จำแนกเป็นรายด้าน โดยนำเสนอในรูปตาราง พร้อมทั้งอธิบายประกอบความเรียง

การทดสอบสมมติฐาน ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากสูตร

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536 : 59)

2. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

$N-1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (Degree of Freedom)

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536 : 64)

3. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

ตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t -test ใช้สูตร

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

เมื่อ t แทน คะแนนการแจกแจง

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1
และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1
และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ .

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536 : 86)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของประชากรที่จะศึกษา
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ตัวสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจง T (t-distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ระดับชั้นที่ครูสอน ประสิทธิภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา และพื้นที่ที่ครูทำการสอน โดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญและเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และพื้นที่ที่ครูทำการสอนที่ต่างกัน โดยแยกดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยใช้ t-test จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และเขตพื้นที่ที่ครูทำการสอนที่ต่างกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งได้มาจากแบบสอบถามปลายเปิด ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการหาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แล้วสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ จำแนกเป็นรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากผู้ตอบ จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ได้นำเสนอในรูปตาราง พร้อมอธิบายประกอบความเรียง ผลปรากฏดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1	ระดับชั้นที่สอน		
	1.1 ระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา	197	68.6
	1.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย	90	31.4
	รวม	287	100
2	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	96	33.4
	2.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	191	66.6
	รวม	287	100
3	วุฒิการศึกษา		
	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	35.2
	3.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	186	64.8
	รวม	287	100
4	พื้นที่ที่ครูทำการสอน		
	4.1 ในเขตเทศบาล	199	69.3
	4.2 นอกเขตเทศบาล	88	30.7
	รวม	287	100

จากตาราง 3 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 297 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 297 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยได้ 287 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.63 ของแบบสอบถามทั้งหมด ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ส่วนใหญ่จะสอนในระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา มากกว่าสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 68.6 : 31.4 ส่วนประสพการณ์ในการทำงานพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีมากกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 66.6 : 33.4 เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีมากกว่าที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 64.8 : 35.2 และเมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่ที่ครูทำการสอนพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่สอนอยู่ในเขตเทศบาล มีมากกว่าครูที่สอนอยู่นอกเขตเทศบาล คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 69.3 : 30.7

ตอนที่ 2

2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตาราง 4-11 (ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 1) ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึก
5 ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.38	.56	ปานกลาง
1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.88	.56	มาก
6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.36	.53	ปานกลาง
4 ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.87	.49	มาก
2 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.25	.65	ปานกลาง
3 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	3.38	.60	ปานกลาง
ความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ต่างๆ ที่ให้กับครู	3.57	.55	มาก
รวม	3.52	.43	มาก

จากตาราง 4 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีขวัญอยู่ในระดับมากโดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านของขวัณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัณ
	<u>ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>			
1	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.77	0.94	มาก
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.89	0.79	มาก
3	ท่านรู้สึกว่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน	3.46	0.86	ปานกลาง
4	ท่านรู้สึกว่ครูโรงเรียนเอกชนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปว่าเท่าเทียมกับครูสังกัดอื่น	3.01	1.04	ปานกลาง
5	ท่านรู้สึกว่ครูโรงเรียนเอกชนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูในสังกัดอื่นว่ามีฐานะเท่าเทียมกัน	2.78	0.97	ปานกลาง
6	ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการที่โรงเรียนหักเงินสะสมของครูร้อยละ 3 ต่อเดือน	3.79	0.94	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
7	ท่านรู้สึกที่มีความพอใจที่โรงเรียนหักเงิน สะสมของครูร้อยละ 3 ต่อเดือน	3.79	0.92	มาก
8	ท่านรู้สึกว่าการวัดอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียน การสอนโรงเรียนจัดให้ได้อย่างเพียงพอ	3.07	1.04	ปานกลาง
9	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้ปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากหน้าที่จะได้รับค่าชมเชยหรือ รางวัลอื่นๆ จากผู้บริหารโรงเรียน	2.86	0.95	ปานกลาง
รวม		3.38	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญมาก คือ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 6 และ ข้อ 7 ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 2 ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 5 ท่านรู้สึกว่าการโรงเรียนเอกชนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูในสังกัดอื่นว่ามีฐานะเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 2.78$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง</u> <u>ของหน่วยงาน</u>			
10	ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน งานในโรงเรียนนี้	3.95	0.84	มาก
11	ท่านเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน เสมือนหนึ่งเป็นทรัพย์สินของท่าน	4.12	0.74	มาก
12	ท่านมีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้กล่าว ถึงโรงเรียนของท่านในทางที่ดี	4.44	0.75	มาก
13	ท่านมีความรู้สึกสำนึกอยู่เสมอว่าเป็น หน้าที่ของท่านที่จะต้องรักษาและ สร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่โรงเรียน	4.42	0.74	มาก
14	ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสเสนอความคิด เห็นเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียน	3.14	1.01	ปานกลาง
15	ท่านรู้สึกว่ามีความเต็มใจที่จะเป็น ผู้นำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อ ความเจริญของโรงเรียน	3.70	0.89	มาก
16	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิก ที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน	3.49	0.92	ปานกลาง
รวม		3.88	0.56	มาก

จากตาราง 6 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับขวัญมาก คือ ข้อ 10, ข้อ 11, ข้อ 12, ข้อ 13 และข้อ 15 ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 12 ท่านมีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้กล่าวถึงโรงเรียนของท่านในทางที่ดี ($\bar{x} = 4.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 14 ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.14$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านของข้อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับข้อ
	<u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>			
17	ท่านรู้สึกว่ามี ความชอบพอกับเพื่อนครู เป็นส่วนใหญ่ของโรงเรียน	3.93	0.72	มาก
18	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณครูในโรงเรียน รักใคร่และพึงพอใจในตัวท่าน	0.38	0.62	ปานกลาง
19	ท่านรู้สึกว่าคุณครูมีความขัดแย้งในเรื่องส่วนตัว ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมีน้อยมาก	2.48	1.17	ปานกลาง
20	ท่านรู้สึกว่าคุณครูทุกคนได้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	3.48	0.86	ปานกลาง
21	ท่านรู้สึกว่าคุณครูมีความพึงพอใจในการจัด กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	3.43	0.79	ปานกลาง
22	ท่านรู้สึกว่าคุณครูโรงเรียนได้จัดสายงาน การบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนแล้ว	3.51	0.92	มาก
23	ท่านรู้สึกว่าการชุบชืนนินทา ความ อิจฉาริษยาในโรงเรียนมีน้อยมาก	2.99	1.05	ปานกลาง
รวม		3.36	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 17, ข้อ 22 ส่วนข้ออื่นๆ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 17 ท่านรู้สึกว่ามี ความชอบพอกับเพื่อนครูเป็นส่วนใหญ่ของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 19 ท่านรู้สึกถึงความขัดแย้งในเรื่อง ส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมีน้อยมาก ($\bar{X} = 2.83$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านของขวัณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัณ
	<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u>			
24	ท่านรู้สึกว่ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่การงานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเสมอ	3.67	0.73	มาก
25	ท่านยินดีเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่องานของส่วนรวมเสมอ	3.94	0.76	มาก
26	ท่านรู้สึกว่ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบาย ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.79	0.78	มาก
27	ท่านรู้สึกว่ไม่สบายใจในเมื่อท่าน ไม่ได้มาปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.81	1.01	มาก
28	ท่านทราบหน้าที่การงานในตำแหน่ง ที่ท่านทำอยู่อย่างชัดเจนแล้ว	4.17	0.78	มาก
29	ท่านจะมีความยินดีและกระตือรือร้น เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน พิเศษหรืองานที่สำคัญๆ	4.07	0.74	มาก
30	ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนต่างก็ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.76	0.83	มาก
รวม		3.87	0.49	มาก

จากตาราง 8 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 28 ท่านทราบหน้าที่การงานในตำแหน่ง ที่ท่านทำอยู่อย่างชัดเจนแล้ว ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 24 ท่านรู้สึกที่ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่การงานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเสมอ ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านของขวัณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัณ
	<u>ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน</u>			
31	ท่านมีความรู้สึกว่าจะทำงานในโรงเรียนนี้ได้ นานเท่าที่ต้องการ	3.84	0.97	มาก
32	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนให้ความสนใจใน ความเป็นอยู่ของท่าน	3.43	0.97	ปานกลาง
33	ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสม กับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.01	1.07	ปานกลาง
34	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนไม่เคยลงโทษ หรือตำหนิการทำงานของท่านเลย	3.00	0.87	ปานกลาง
35	ท่านรู้สึกว่าการเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนใน เรื่องการทำงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดี	3.41	0.86	ปานกลาง
36	ท่านรู้สึกว่าการเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนใน เรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดี	3.17	0.90	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
37	ท่านรู้สึกว่าการพิจารณาให้ เลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี	2.81	1.05	ปานกลาง
38	ท่านรู้สึกว่าการบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน ปรับวุฒิของครูในโรงเรียน เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	3.29	1.19	ปานกลาง
รวม		3.25	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 31 ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 31 ท่านมีความรู้สึกว่าจะทำงานในโรงเรียนนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 37 ท่านรู้สึกว่าการพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 2.81$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านของข้อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับข้อ
<u>ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ</u>				
39	ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.44	0.71	ปานกลาง
40	ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานยอมรับใน ผลงานของท่าน	3.39	0.66	ปานกลาง
41	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อ ทำงานได้รับความสำเร็จและเป็นผลดี	3.23	0.81	ปานกลาง
42	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนได้พยายาม ส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.62	0.91	มาก
43	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนมักจะมอบหมาย งานพิเศษให้ท่านปฏิบัติเป็นประจำ	3.07	0.87	ปานกลาง
44	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนได้สนับสนุน ส่งเสริมให้ท่านไปเข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ	3.49	1.04	ปานกลาง
45	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนได้อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านอย่าง เพียงพอ	3.45	0.89	ปานกลาง
รวม		3.38	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 42 ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 42 ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารโรงเรียนนี้ได้พยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 43 ท่านรู้สึกที่ผู้บริหารโรงเรียนมักจะมอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.07$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะของครูโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้
กับครู จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
	<u>ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการ</u> <u>ต่างๆ ที่ให้กับครู</u>			
46	ท่านมีความรู้สึกสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับช่วยเหลือท่านได้มาก	3.27	1.17	ปานกลาง
47	ท่านรู้สึกรัฐบาลน่าจะจัดสวัสดิการให้ มากกว่าที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้	4.19	0.95	มาก
48	ท่านรู้สึกสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากทาง โรงเรียนยังไม่เท่าเทียมกับครูสังกัดอื่น	3.51	1.28	มาก
49	ท่านรู้สึกว่าเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เบิกจ่ายได้ล่าช้ากว่าจะถึงผู้มีสิทธิได้รับ	3.57	1.22	มาก
50	ท่านรู้สึกว่าเงินสะสมที่รัฐบาลให้กับครูเมื่อ ลาออกจากงานร้อยละ 6 รวมกับเงินสะสมที่ โรงเรียนออกให้อีกร้อยละ 3 มีความ เหมาะสมแล้ว	3.27	1.11	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านของขวัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
51	ท่านรู้สึกว่าการจัดการต่างๆ ที่ครูสภากจัดให้กับครูโรงเรียนเอกชนยังไม่เท่าเทียมและจำกัดสิทธิบางอย่างเมื่อเทียบกับครูสังกัดอื่น	3.45	1.27	ปานกลาง
52	ท่านรู้สึกว่าการบริหารจัดการบำเหน็จบำนาญให้กับครูโรงเรียนเอกชนเหมือนกับครูในสังกัดอื่น	4.18	1.14	มาก
รวม		3.57	0.55	มาก

จากตาราง 11 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด คือ ข้อ 47, ข้อ 48, ข้อ 49 และข้อ 52 ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 47 ท่านรู้สึกว่าการบริหารจะจัดสวัสดิการให้มากกว่าที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้ ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อ 50 ท่านรู้สึกว่าการเงินที่รัฐบาลให้กับโรงเรียนเอกชนเมื่อลาออกจากงานร้อยละ 6 รวมกับเงินสะสมที่โรงเรียนออกให้อีกร้อยละ 3 มีความเหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.27$)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกในแต่ละด้านของขวัญทั้ง 7 ด้าน ตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และเขตพื้นที่ที่ครูทำการสอน จึงได้ทดสอบค่า t ผลปรากฏดังตาราง 12-15 (ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 2) ดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่สอนในระดับชั้นที่ต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้านของขวัญ	ระดับก่อนประถม และประถมศึกษา N = 197		ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย N = 90		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความรู้สึกรักในงานที่ปฏิบัติ	3.39	0.59	3.37	0.58	0.19
ความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.87	0.55	3.88	0.59	-0.05
ความสันทัดในหน่วยงาน	3.36	0.55	3.37	0.48	-0.12
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.88	0.51	3.84	0.47	0.54
ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน	3.21	0.66	3.32	0.65	-1.27
ความรู้สึกรับผลสำเร็จ	3.38	0.61	3.39	0.57	-0.14
ความรู้สึกรับผิดชอบต่อการจัดสวัสดิการ ต่างๆ ที่ให้กับครู	3.55	0.56	3.62	0.51	-1.06
รวม	3.51	0.43	3.53	0.43	-0.48

จากตาราง 12 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งสอนอยู่ในระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยภาพรวมมีขวัญอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปานกลาง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ตามทัศนนะของครู
โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านของขวัญ	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี N = 96		ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป N = 191		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความรู้สึกรู้ใจในงานที่ปฏิบัติ	3.16	0.61	3.49	0.54	-4.48**
ความรู้สึกรู้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.71	0.57	3.96	0.54	-3.43**
ความสั้มพันธ์ในหน่วยงาน	3.25	0.52	3.42	0.52	-2.53*
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.81	0.53	3.90	0.48	-1.49
ความรู้สึกรู้มั่นคงในการทำงาน	3.06	0.62	3.34	0.66	-3.54**
ความรู้สึกรู้ประสบผลสำเร็จ	3.22	0.59	3.46	0.59	-3.33**
ความรู้สึกรู้ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ต่างๆ ที่ให้กับครู	3.53	0.55	3.60	0.55	-0.93
รวม	3.37	0.42	3.59	0.42	-4.09**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท
 สามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี
 กับตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละ
 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง และด้านความรู้สึกพอใจในงานที่
 ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการ
 ทำงาน และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญมากกว่าครูที่มีประสบการณ์เป็นครูต่ำกว่า 5 ปี
 โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์
 ในหน่วยงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับ
 ขวัญมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ระดับขวัญแตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย ข้อ 2

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ตามทัศนะของครู
โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและ
รายด้าน

ด้านของขวัญ	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 101		ปริญญาตรีขึ้นไป N = 186		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความรู้สึกรักพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.34	0.62	3.41	0.56	-0.96
ความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.82	0.54	3.90	0.57	-1.15
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.40	0.54	3.34	0.52	-0.82
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.85	0.55	3.88	0.47	-0.37
ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน	3.24	0.69	3.25	0.64	-0.08
ความรู้สึกรับผิดชอบผลสำเร็จ	3.33	0.58	3.41	0.61	-1.09
ความรู้สึกรับผิดชอบต่อการจัดสวัสดิการ ต่างๆ ที่ให้กับครู	3.60	0.52	3.56	0.56	-0.60
รวม	3.50	0.44	3.53	0.43	-0.59

จากตาราง 14 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมมีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปานกลาง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 3

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ตามทัศนะของครู
โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ทำการสอนในพื้นที่ที่ต่างกัน โดยภาพรวม
และรายด้าน

ด้านของขวัญ	ในเขตเทศบาล N = 199		นอกเขตเทศบาล N = 88		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.41	0.56	3.32	0.64	1.27
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.86	0.55	3.90	0.60	-0.52
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.34	0.50	3.41	0.58	-1.06
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.87	0.50	3.86	0.49	0.09
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.29	0.65	3.15	0.65	1.62
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	3.39	0.59	3.37	0.62	0.16
ความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ต่างๆ ที่ให้กับครู	3.59	0.52	3.53	0.60	0.85
รวม	3.53	0.43	3.49	0.45	0.66

จากตาราง 15 พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งทำการสอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาล โดยภาพรวมมีขวัญอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยของขวัญอยู่ในระดับมากและปานกลาง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 4

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการ
จัดลำดับปัญหา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลปรากฏดังตาราง 16-23 ดังนี้

ตาราง 16 จำนวนร้อยละของผู้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม
ปลายเปิด จำแนกเป็นรายด้าน (ตารางรวม)

ด้านของขวัญ	ผู้เสนอ ปัญหา (คน)	ร้อยละ	ลำดับ ที่	ผู้ให้ข้อ เสนอแนะ (คน)	ร้อยละ	ลำดับ ที่
ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	110	38.1	2	118	41.1	2
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	52	18.1	6	54	18.8	6
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	62	21.6	5	62	21.6	5
ความรู้สึกรับผิดชอบ	40	13.9	7	40	13.9	7
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	76	26.5	4	110	38.3	3
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	112	39.0	1	98	34.1	4
ความรู้สึกที่มีต่อการจัด						
สวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู	84	29.3	3	120	41.8	1

จากตาราง 16 พบว่าด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จมีผู้เสนอปัญหามากที่สุด (ร้อยละ 39.0) และรองลงมาเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 38.1) ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู (ร้อยละ 29.3) ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (ร้อยละ 26.5) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (ร้อยละ 21.6) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (ร้อยละ 18.1) และด้านที่มีผู้เสนอปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ (ร้อยละ 13.9)

เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครูมีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด (ร้อยละ 41.8) และรองลงมาเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับคือ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 41.1) ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (ร้อยละ 38.3) ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ (ร้อยละ 34.1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (ร้อยละ 21.6) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (ร้อยละ 18.8) และด้านที่มีผู้ให้ข้อเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ (ร้อยละ 13.9)

ตาราง 17 จำนวนร้อยละของผู้ละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และ
ข้อเสนอแนะ ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้าน
ความรู้สึกรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
	<u>ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>		
	<u>ปัญหา</u>		
1	ผู้บริหารไม่ได้วางแผนงาน โครงการ หรือแผน ปฏิบัติการของโรงเรียนคอยแต่แก้ปัญหาลเฉพาะหน้า ไปในแต่ละปี	30	10.5
2	โรงเรียนเอกชนมีสื่อการเรียนการสอนด้อยคุณภาพ ไม่ดีเท่าที่ควร	28	9.8
3	ครูไม่ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตรงตาม สาขาวิชาที่เรียนมา จัดคนไม่ตรงกับงาน	25	8.7
4	ผู้บริหารโรงเรียนมอบงานพิเศษให้ทำมากเกินไป ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะดูแลเอาใจใส่เด็กได้เต็มที่	14	4.9
5	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ครูทำโดยไม่ฟัง ความเห็นของครูครูไม่เห็นด้วยก็ต้องทำตามที่ได้รับ มอบหมาย	7	2.4
6	ครูโรงเรียนเอกชนยังไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม และครูในสังกัดอื่น	6	2.1
	รวม	110	38.1

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
	<u>ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขั้ว</u>		
1	ทางหน่วยเหนือควรกำหนดให้โรงเรียนเอกชนจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีเหมือนโรงเรียนในสังกัดอื่นที่จัดทำอยู่	29	10.1
2	ผู้บริหารควรจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนมาให้พอเพียง หรือจะให้ครูช่วยกันทำก็ได้ โดยโรงเรียนจัดงบประมาณสนับสนุนให้	25	8.7
3	ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถ ใช้คนให้ถูกกับงาน ตัดความซ้ำซ้อนของงานออก ควรส่งครูไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น	42	14.6
4	ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อครูจะได้มีเวลาดูแลเอาใจใส่เด็กมากขึ้น	14	4.9
5	ผู้บริหารควรรับฟังความเห็น ข้อเสนอแนะของครูบ้างไม่ควรบังคับให้ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว	4	1.4
6	รัฐควรส่งเสริม และยกฐานะครูโรงเรียนเอกชนให้สูงขึ้นให้มีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับโรงเรียนในสังกัดอื่น	4	1.4
	รวม	118	41.1

จากตาราง 17 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ พบว่าปัญหาที่มีผู้เสนอมากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ได้วางแผนงาน โครงการ หรือแผนปฏิบัติการโรงเรียน คอยแต่แก้ปัญหาลเฉพาะหน้าไปในแต่ละปี (ร้อยละ 10.5) และข้อที่มีผู้เสนอว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุด คือ ครูโรงเรียนเอกชนยังไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมและครูในสังกัดอื่น (ร้อยละ 2.1) ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูตรงกัน ความรู้ความสามารถ ใช้คนให้ถูกกับงาน ตัดความซ้ำซ้อนของงานออก ควรส่งครูไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น (ร้อยละ 14.6) และข้อที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารควรรับฟังความเห็น ข้อเสนอแนะของครูบ้าง ไม่ควรบังคับให้ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว รัฐควรส่งเสริม และยกฐานะครูโรงเรียนเอกชนให้สูงขึ้น ให้มีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับโรงเรียนในสังกัดอื่น (ร้อยละ 1.4)

ตาราง 18 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ
ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ของหน่วยงาน

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u>		
	<u>ปัญหา</u>		
1	ครูไม่มีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการบริหารโรงเรียน	19	6.6
2	เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนขาดความสามัคคีเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนน้อย ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ	12	4.1
3	โรงเรียนขยายโอกาสของรัฐบาลเปิดเพิ่มมากขึ้น ทำให้กระทบครูโรงเรียนเอกชน ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	9	3.1
4	ผู้บริหารมักคอยจับผิดการทำงานของครู และไม่ให้เกียรติครูเท่าที่ควร	7	2.4
5	ระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนหย่อนยาน มีผู้ปฏิบัติตามน้อย	5	1.7
	รวม	52	18.1

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
<u>ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญ</u>			
1	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะข้อคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียนบ้าง โดยผู้บริหารต้องใจกว้างไม่อคติกับครู	18	6.3
2	ครูจะต้องมีความสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน โดยผากผู้บริหารช่วยดูแลด้วย	16	5.6
3	รัฐควรดูแลเอาใจใส่โรงเรียนเอกชนอย่างทอด้ทั้งช่วยประชาสัมพันธ์ให้เด็กมาเรียนบ้าง อย่าให้กระทบโรงเรียนเอกชนมาก ครูจะมีกำลังใจขึ้น	8	2.8
4	ผู้บริหารไม่ควรจับผิดการทำงานของครู ควรส่งเสริมให้กำลังใจ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนครูอึดอัด	7	2.4
5	ผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบให้เคร่งครัดและเสมอภาคกัน	5	1.7
รวม		54	18.8

จากตาราง 18 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าปัญหาที่มีผู้เสนอมากที่สุดคือ ครูไม่มีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการ

บริหารโรงเรียน (ร้อยละ 6.6) และข้อที่มีผู้เสนอว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุด คือ ระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนหย่อนยานมีผู้ปฏิบัติตามน้อย (ร้อยละ 1.7) ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะข้อคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียนบ้าง โดยผู้บริหารต้องใจกว้างไม่อคติกับครู (ร้อยละ 6.3) และข้อที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบให้เคร่งครัดและเสมอภาคกัน (ร้อยละ 1.7)

ตาราง 19 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
	<u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>		
	<u>ปัญหา</u>		
1	ครูไม่ค่อยมีการประสานสัมพันธ์กัน ทำงานไปวันๆ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	25	8.7
2	ผู้บริหารไม่ค่อยมีเวลาพบปะกับครู คิดเพียงว่าครูเป็นลูกจ้างเท่านั้น	15	5.2
3	ไม่มีการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียน ทำให้ครูก้าวก่ายหน้าที่การงานกัน	12	4.1
4	ผู้บริหารไม่ยุติธรรม เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ยุติธรรม คนทำงานไม่ได้ดีสู้คนที่ประจบสอพลอไม่ได้	10	3.5
	รวม	62	21.6

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
1	<u>ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญ</u> โรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้ครูมีโอกาสพบปะ สังสรรค์กันบ้างเป็นครั้งคราวเพื่อสร้างความ สนิทสนมคุ้นเคยกัน จะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในฐานะเพื่อนร่วมงาน	25	8.7
2	ผู้บริหารควรมีเวลามาพบปะกับเพื่อนครูบ้าง เอาใจใส่ถามทุกข์สุขบ้างให้เกิดียกย่องครูบ้าง อย่าถือว่าเป็นนายจ้างเพียงอย่างเดียว	15	5.2
3	โรงเรียนควรจัดทำสายงานการบังคับบัญชาให้ ชัดเจน จะได้ไม่ก้ำก๋ายหน้าที่กัน และทุกฝ่ายควรมี ผู้ประสานงานด้วย	12	4.1
4	ผู้บริหารควรใช้พรหมวิหารธรรมปกครองครู มีความ เป็นธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เมื่อทำดีควรยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลบ้าง	10	3.5
	รวม	62	21.6

จากตาราง 19 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้าน
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่าปัญหาที่มีผู้เสนอมากที่สุด คือ ครูไม่ค่อยมีการประสาน
สัมพันธ์กัน ทำงานไปวันๆ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน (ร้อยละ 8.7)
และข้อที่มีผู้เสนอว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารไม่ยุติธรรม เลือก

ที่รักมักที่ชัง ไม่ยุติธรรม คนทำงานไม่ได้ดีผู้ที่บระจบสอพลอไม่ได้ (ร้อยละ 3.5) ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอมากที่สุดคือ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้ครูมีโอกาสพบปะสังสรรค์กันบ้างเป็นครั้งคราว เพื่อสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกัน จะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 8.7) และข้อที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารควรใช้พรหมวิหารธรรมปกครองครู มีความเป็นธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เมื่อทำดีควรยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลบ้าง (ร้อยละ 3.5)

ตาราง 20 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
	<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u>		
	<u>ปัญหา</u>		
1	โรงเรียนไม่กระจายอำนาจความรับผิดชอบไปยังครู ขอบรวบอำนาจและเก็บความรับผิดชอบไว้ทุกเรื่อง	17	5.9
2	ครูมีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย มักทำงานพอ เสรีๆ ไปเท่านั้น ไม่เห็นความสำคัญกับงาน	16	5.6
3	ครูมีงานสอนมากอยู่แล้ว ยังมอบงานพิเศษให้ทำอีก ทำงานมากกว่าครูรัฐบาล ไม่มีเวลาพักผ่อน บางครั้งวันหยุดยังใช้งาน	4	1.4
4	ครูคิดว่าโรงเรียนมิใช่ของเรา ทำตามหน้าที่ก็พอแล้ว ไม่คิดรับผิดชอบและสร้างสรรค์ผลงานให้ดีขึ้น	3	1.0
	รวม	40	13.9

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
<u>ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญ</u>			
1	โรงเรียนควรกระจายอำนาจความรับผิดชอบไปให้ครูโดยทั่วถึง ไม่รวบอำนาจไว้เพียงผู้เดียว เพื่อจะได้ช่วยกันรับผิดชอบงาน	17	5.9
2	โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าปรึกษาหารือได้ และฝึกให้ครูมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น โดยเน้นให้เห็นความสำคัญของผู้ปกครองและเด็ก	16	5.6
3	ควรมอบงานให้พอเหมาะ มีเวลาให้ครูพักผ่อนบ้าง สร้างศรัทธาให้กับครู ปลุกฝังความรับผิดชอบให้สำนึกในหน้าที่ของตนเอง ดีกว่าใช้อำนาจบังคับให้ครูทำตามอย่างเดียว	4	1.4
4	ผู้บริหารควรจัดระบบดำเนินการกิจการโรงเรียนในรูปแบบหุ้นส่วนกับครูทุกคน เพื่อให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกันมากขึ้น	3	1.0
รวม		40	13.9

จากตาราง 20 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้สึกรับผิดชอบ พบว่าปัญหาที่มีผู้เสนอมากที่สุด คือ โรงเรียนไม่กระจายอำนาจความรับผิดชอบไปยังครู ชอบรวบอำนาจและเก็บความรับผิดชอบไว้ทุกเรื่อง (ร้อยละ 5.9) และข้อที่มีผู้เสนอว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุดคือ ครูคิดว่าโรงเรียนมิใช่ของเรา ทำตามหน้าที่ก็พอแล้ว ไม่คิดรับผิดชอบและสร้างสรรค์ผลงานให้ดีขึ้น (ร้อยละ 1.0) ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอมากที่สุดคือ โรงเรียนควรกระจายอำนาจความรับผิดชอบไปให้ครูโดยทั่วถึง ไม่รวมอำนาจไว้เพียงผู้เดียว เพื่อจะได้ช่วยกันรับผิดชอบงาน (ร้อยละ 5.9) และข้อที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารควรจัดระบบดำเนินการกิจการโรงเรียนในรูปแบบหุ้นส่วนกับครูทุกคน เพื่อให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกันมากขึ้น (ร้อยละ 1.0)

ตาราง 21 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ
ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกล้มตง
ในการทำงาน

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
	<u>ด้านความรู้สึกล้มตงในการทำงาน</u>		
	<u>ปัญหา</u>		
1	การบรรจุแต่งตั้งครูมักจะได้ไม่ได้อเงินเดือนตามวุฒิ เลื่อนชั้นเงินเดือนให้น้อย บางปีก็ไม่ได้เลื่อนชั้น เงินเดือน	30	10.5
2	ผู้ปกครองเห็นว่าโรงเรียนรัฐบาลค่าใช้จ่ายถูกกว่า มักให้เด็กไปเรียนที่โรงเรียนรัฐบาลมากกว่าและ คุณภาพก็ดีกว่าโรงเรียนเอกชน ทำให้จำนวนเด็ก ลดลง คุรขาดความเชื่อมั่นในอาชีพที่ทำอยู่	22	7.7
3	ครูมักเปลี่ยนงานบ่อย บางครั้งไม่แน่ใจว่าจะทำงานล ในโรงเรียนได้นานเพียงใด	15	5.2
4	ฐานะของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมครูรัฐบาล ความมั่นคงมีน้อยอยู่ที่ความพอใจของเจ้าของ โรงเรียน	5	1.7
5	ผู้บริหารมักลงโทษครูเมื่อกระทำผิด โดยไม่ฟัง คำชี้แจงหรือข้อเท็จจริงก่อน	4	1.4
	รวม	76	26.5

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
<u>ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญ</u>			
1	โรงเรียนควรบรรจุแต่งตั้งตามวุฒิ มิใช่ทำสัญญาการเป็นครูเพียงหลอกๆ	35	12.2
2	หน่วยเหนือควรเข้าไปตรวจสอบ เจ้าหน้าที่ สช. ควรจ่ายเงินอุดหนุนให้ครูโดยตรงไม่ผ่านโรงเรียน ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ครูอย่างยุติธรรม อย่าเอาแต่ประโยชน์จากครูฝ่ายเดียว	32	11.1
3	รัฐควรกำหนดจำนวนโรงเรียนรัฐบาลให้แน่นอน ไม่ควรตั้งโรงเรียนรัฐบาลเพิ่มขึ้น ในพื้นที่ที่มีโรงเรียนเอกชนอยู่แล้ว	22	7.7
4	โรงเรียนควรให้กำลังใจครูให้ความมั่นใจว่าจะทำงานได้นาน ไม่ทอดทิ้ง ควรเอาใจใส่ครูให้มากขึ้น	13	4.5
5	ผู้บริหารพยายามจัดสิทธิ ประโยชน์ และสวัสดิการภายในโรงเรียนให้เหมือนครูรัฐบาล ดูแลครูด้านความเป็นอยู่และด้านเศรษฐกิจของครูด้วย	5	1.7
6	โรงเรียนควรรับฟังคำชี้แจงจากครูหรือข้อเท็จจริงก่อน ควรเรียกไปแนะนำตักเตือนก่อนที่จะตัดสินลงโทษ	3	1.0
รวม		110	38.3

จากตาราง 21 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน พบว่าปัญหาที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ การบรรจุแต่งตั้งครูมักจะไม่ได้เงินเดือนตามวุฒิ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้น้อย บางปีก็ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน (ร้อยละ 10.5) และข้อที่มีผู้เสนอว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมักลงโทษครูเมื่อกระทำผิด โดยไม่ฟังคำชี้แจงหรือข้อเท็จจริงก่อน (ร้อยละ 1.4) ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอมากที่สุดคือ โรงเรียนควรบรรจุแต่งตั้งตามวุฒิ มิใช่ทำสัญญาการเป็นครูเพียงหลอกๆ (ร้อยละ 12.2) และข้อที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุดคือ โรงเรียนควรรับฟังคำชี้แจงจากครู หรือข้อเท็จจริงก่อน ควรเรียกไปแนะนำตักเตือนก่อนที่จะตัดสินใจลงโทษ (ร้อยละ 1.0)

ตาราง 22 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ
ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกระสบ
ผลสำเร็จ

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
	<u>ด้านความรู้สึกระสบผลสำเร็จ</u>		
	<u>ปัญหา</u>		
1	ครูโรงเรียนเอกชนไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนให้ลา ไปศึกษาต่อเหมือนครูรัฐบาลซึ่งได้เงินเดือนใน ระหว่างลาด้วย	40	13.9
2	โรงเรียนไม่ค่อยเห็นความสำคัญของผลงานครู จึง ไม่ได้รับผลตอบแทนเท่าที่ควร	30	10.5
3	ครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเหมือน ครูสังกัดอื่น	25	8.7
4	ครูบรรจุใหม่ไม่มีโอกาสได้รับการบ่มนิเทศเหมือน ครูรัฐบาล	10	3.5
5	ครูโรงเรียนเอกชนไม่ค่อยมีโอกาสร่วมประชุม สัมมนาทั้งในระดับโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน	4	1.4
6	ผู้บริหารมักเน้นให้ครูสนใจด้านวิชาการมากกว่าสนใจ ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร	3	1.0
	รวม	112	39.0

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
1	<u>ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโรงเรียน</u> ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่ปฏิบัติงานดีและทำงานมานานพอควรลาไปศึกษาต่อได้ตามระเบียบของทางราชการ	37	12.9
2	โรงเรียนควรให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น หรือมีผลงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่ดี	28	9.6
3	โรงเรียนควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพตามสายงานเหมือนกับครูรัฐบาล	20	6.9
4	ทางราชการควรจัดปฐมนิเทศครูโรงเรียนเอกชนบรรจุใหม่ร่วมกับโรงเรียนเป็นประจำทุกปี	8	2.8
5	โรงเรียนควรจัดให้มีการประชุมครูอย่างน้อยเดือนละครั้งและให้ครูมีโอกาสไปร่วมประชุมสัมมนาตามสมควร	3	1.0
6	ผู้บริหารควรเน้นครูทั้งด้านวิชาการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรควบคู่กันไป	2	0.7
รวม		98	34.1

จากตาราง 22 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ พบว่าปัญหาที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ ครูโรงเรียนเอกชนไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อเหมือนครูรัฐบาล ซึ่งได้รับเงินเดือนให้ระหว่างลาด้วย (ร้อยละ 13.9) และข้อที่มีผู้เสนอว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมักเน้นให้ครูสนใจด้านวิชาการมากกว่าสนใจด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร (ร้อยละ 1.0) ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอมากที่สุดคือ ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่ปฏิบัติงานดี และทำงานมานานพอควรลาไปศึกษาตามระเบียบของทางราชการ (ร้อยละ 12) และข้อที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรเน้นครูทั้งด้านวิชาการ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรควบคู่กันไป (ร้อยละ 0.7)

ตาราง 23 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
	<u>ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู</u> <u>ปัญหา</u>		
1	ครูโรงเรียนเอกชนได้รับสวัสดิการต่างๆ น้อย ไม่เท่าเทียมกับครูรัฐบาล	60	20.9
2	การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ ล่าช้ากว่าจะถึงผู้มีสิทธิได้รับ		
3	ครูเอกชนไม่ได้บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานเหมือนครูรัฐบาล	7	2.4
4	เงินสะสมที่ให้กับครูเมื่อออกจากงานน้อย ไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	6	2.1
5	บางโรงเรียนไม่จ่ายเงินสะสมให้ครูเมื่อออกจากงานตามระเบียบทางราชการ	6	2.1
6	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้ครูอย่างเสียไม่ได้ ไม่เต็มใจให้บางครั้งให้เฉพาะพวกพ้องไม่เสมอภาค	5	1.7
	รวม	84	29.3

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
	<u>ข้อเสนอแนะการปรับปรุงระดับขวัญ</u>		
1	รัฐควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับครูโรงเรียนเอกชนให้เท่าเทียมกับครูรัฐบาล	68	23.7
2	โรงเรียนควรปรับปรุงการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ ให้รวดเร็วขึ้น มิใช่เบิกมาจากอำเภอแล้วเก็บเอกไวนานกว่าจะจ่ายให้ครูที่มีสิทธิได้รับ	26	9.1
3	รัฐควรมีกองทุนบำเหน็จบำนาญสำหรับจ่ายให้ครูเมื่อลาออกจากงานตามระเบียบ	8	2.8
4	ทางราชการควรออกระเบียบเพิ่มเงินสะสมครูให้มากกว่าปัจจุบัน	7	2.4
5	ทางราชการควรดูแลให้โรงเรียนจ่ายเงินสะสมแก่ครูให้ใกล้เคียงมากกว่านี้	6	2.1
6	ผู้บริหารควรใจกว้าง เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ควรเห็นใจครูและให้เสมอภาคกัน	5	1.7
	รวม	120	41.8

จากตาราง 23 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู พบว่าปัญหาที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ ครูโรงเรียนเอกชนได้รับสวัสดิการต่างๆ น้อยไม่เท่าเทียมกับครูรัฐบาล (ร้อยละ 20.9) และข้อที่มีผู้เสนอว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้ครูอย่างเสียไม่ได้ ไม่เต็มใจให้บางครั้งให้เฉพาะพวกพ้องไม่เสมอภาค (ร้อยละ 1.7) ส่วนข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอมากที่สุดคือ รัฐควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับครูโรงเรียนเอกชน ให้เท่าเทียมกับครูโรงเรียนรัฐบาล (ร้อยละ 23.7) และข้อที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรใจกว้าง เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ควรเห็นใจครูและให้เสมอภาคกัน (ร้อยละ 1.7)

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษา และเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้สรุปวิธีการศึกษาค้นคว้า และผลการศึกษาค้นคว้า ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า
3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และพื้นที่ที่ครูทำการสอนที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2537 ซึ่งโรงเรียนตั้งอยู่ใน 14 อำเภอ สุ่มจำนวนตัวอย่างได้ 297 คน จากประชากร 1,296 คน จำนวน 61 โรงเรียน

2. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และเขตพื้นที่ที่ครูทำการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญทั้ง 7 ด้าน ของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อต้องการทราบปัญหา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะครูโรงเรียนเอกชน จำแนกเป็นรายด้าน

3. วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือไปยังศึกษาธิการอำเภอต่างๆ ที่จะขอให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ช่วยแจกแบบสอบถามให้แก่ครู และช่วยเก็บแบบสอบถามมอดคืนแก่ผู้วิจัย และผู้วิจัยได้ติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบว่าผู้ตอบได้ตอบคำถามครบถ้วนทุกข้อทุกตอนหรือไม่ ในแบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอน แล้วนำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนที่กำหนด เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับชั้นที่ครูสอน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และพื้นที่ที่ครูทำการสอน โดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตาราง พร้อมอธิบายประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการโดยแยกการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน (ตามความมุ่งหมายการศึกษา ค้นคว้าข้อ 1) แล้วนำเสนอในรูปตาราง พร้อมอธิบายประกอบความเรียง

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และพื้นที่ที่ครูทำการสอนที่ต่างกัน (ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 2) แล้วนำเสนอในรูปตาราง พร้อมอธิบายประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน โดยหาค่าร้อยละจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นรายด้านของขวัญทั้ง 7 ด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง พร้อมอธิบายประกอบความเรียง

สรุปผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า

1. ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด

นครราชสีมาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ด้านความรู้ สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้าน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้ กับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากและปานกลาง รายละเอียดปรากฏตามตาราง 4-11 หน้า 89 ถึงหน้า 102

2. เปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นรายด้านตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษา จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และพื้นที่ที่ครูทำการสอนพบว่า

2.1 ครูที่ทำการสอนในระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา กับ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยภาพรวมและรายด้าน มี ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม มีระดับขวัญมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความ รู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ครูที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ กว่า 5 ปี โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความ สัมพันธ์ในหน่วยงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มี ระดับขวัญมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ครูที่ทำการสอนในพื้นที่เขตเทศบาลกับครูที่ทำการสอนนอกเขตเทศบาล โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดปรากฏตามตาราง 12-15 หน้า 104 ถึงหน้า 109

3. ผลการหาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด สรุปปัญหา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สรุปได้ดังนี้

3.1 ปัญหาที่มีผู้เสนอมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนได้รับสวัสดิการต่างๆ น้อย ไม่เท่าเทียมกับครูรัฐบาล

3.2 ข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครู ได้แก่ รัฐควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับครูโรงเรียนเอกชน ให้เท่าเทียมกับครูรัฐบาล รายละเอียดต่างๆ ปรากฏตามตาราง 16-23 หน้า 111 ถึงหน้า 129

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญ ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นที่น่าสนใจ และควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ระดับขวัญโดยภาพรวม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า ระดับขวัญของของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.52$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบุลย์ วิสัยจร (2523 : 76) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับขวัญของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ขัดแย้งกับที่ ชวน เตียวสกุล (2521 : 117) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานครพบว่าระดับขวัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และชุมพล บุญชู (2529 : 52) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่า ระดับขวัญของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ วิฑูรย์ เกตุวงศา (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในเขตการศึกษา 11 พบว่า มีระดับขวัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 61) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับขวัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

จากผลการวิจัยนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับขวัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะสาเหตุต่อไปนี้

1.1 ในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2537) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย และมาตรการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน ซึ่งพอสรุปได้ว่า รัฐจะกำหนดสัดส่วนความรับผิดชอบระหว่างรัฐ และเอกชนในการจัดการศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษาจะให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ ตามความเหมาะสมแก่ผู้เข้าร่วมลงทุนดำเนินการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของภาคเอกชน ได้ปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น นอกจากนี้ยังให้สถานศึกษาเอกชนได้ร่วมกันศึกษาค้นคว้า วิจัยการจัดการศึกษา ให้โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาในสาขาที่มีความพร้อม

และเป็นความต้องการของตลาดแรงงาน กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และวิธีการในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (สมาคมศึกษาธิการแห่งประเทศไทย : 44)

1.2 ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้มีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการอบรมบุคลากรของโรงเรียนเอกชนทุกระดับตำแหน่งโดยทั่วถึง และจัดอย่างมีระบบติดต่อกัน มีการติดตามผล ประเมินผล ที่ได้จากการฝึกอบรมทุกระยะ เพื่อมอบวุฒิบัตรให้แก่ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่สามารถผ่านการฝึกอบรมได้อย่างจริงจัง จึงทำให้ครูที่สอนในระดับต่างๆ ได้รับความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ดี และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนก็ได้ได้รับความรู้ความเข้าใจในวิธีการบริหารที่ดี จึงมีส่วนทำให้ขวัญครูโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปอยู่ในระดับที่มาก ประกอบกับในปี 2532 เป็นต้นมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้พิจารณาปรับเงินเดือนตามบัญชี ก. ให้แก่ครูโรงเรียนเอกชน และอนุญาตให้โรงเรียนเอกชนเพิ่มอัตราค่าธรรมเนียมการเรียนสูงขึ้นได้อีกเกือบเท่าตัว จึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีสภาพทางเศรษฐกิจดีขึ้น เช่นเดียวกับข้าราชการในสังกัดอื่นที่รัฐบาลปรับเงินเดือนให้เช่นเดียวกัน (สุธรรม สุขสว่าง : 62)

1.3 ปัจจุบันนี้มีกฎกระทรวง ระเบียบ ที่ออกตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ที่ให้การคุ้มครองครูโรงเรียนเอกชนมาก เช่น กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2529) กำหนดให้โรงเรียนเอกชนมีวันหยุดประจำปี สัปดาห์ได้ไม่เกิน 2 วัน และวันหยุดประจำปีภาคเรียนก็ให้โรงเรียนหยุดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการด้วย นอกจากนี้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเวลาทำการของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2527 ได้กำหนดให้ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในระดับก่อนประถมศึกษา หรือระดับประถมศึกษาสอนไม่เกินสัปดาห์ละ 25 ชั่วโมง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไม่เกิน 22 ชั่วโมง และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ระเบียบว่าด้วยการลาของครูโรงเรียนเอกชนในรอบปีหนึ่ง ให้ลากิจได้ไม่เกิน 10 วัน ลาป่วยธรรมดาไม่เกิน 15 วัน ถ้าต้องลาเพื่อรักษาตัวในโรงพยาบาล ลาได้ไม่เกิน 60 วัน ลาคลอดบุตรไม่เกิน 30 วัน ลาอุปสมบทไม่เกิน 120 วัน ทั้งนี้โดยได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างที่ลา ในเรื่องกำหนดค่าสอนที่เกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้หรือทำการสอนในช่วงปิดภาคเรียน ก็ให้ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิได้รับค่าสอนล่วงเวลาได้ในระดับก่อนประถมศึกษาหรือประถมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ชั่วโมงละ 20 บาท ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 30 บาท ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 40 บาท และถ้าทำงานเกินกว่าเวลาทำการปกติต่อเนื่องกันตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไป โรงเรียนต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ไม่ต่ำกว่าครึ่งละ 50 บาท นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ ของครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับจากทางราชการในปัจจุบันก็มีมากขึ้น เช่น ระเบียบว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชนในกรณีเจ็บป่วย และคลอดบุตร พ.ศ. 2526 สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งตนเอง บิดามารดา คู่สมรส บุตรชอบด้วยกฎหมาย เช่นเดียวกับข้าราชการ ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตร พ.ศ. 2530 กำหนดให้ครูโรงเรียนเอกชนได้รับเงินช่วยเหลือบุตรได้เดือนละ 50 บาทต่อบุตรหนึ่งคน สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม ค่าเล่าเรียนบุตรก็เบิกได้ เช่นเดียวกับข้าราชการ (กองทะเบียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน : 131-161) จะเห็นได้ว่าสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของครูโรงเรียนเอกชน เทียบเท่าได้กับสิทธิและสวัสดิการของข้าราชการครูในสังกัดอื่นๆ ดังกล่าวนมาแล้ว สำหรับสวัสดิการของคุรุสภาที่จัดให้กับครูโรงเรียนเอกชน เช่น การมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิก ฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนครู และ ฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนครูของคู่สมรส สวัสดิการด้านหอพัก การรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของคุรุสภาทุนการศึกษาบุตรสมาชิกคุรุสภา การจัดหาที่ปรึกษาด้านกฎหมายให้เมื่อเกิดคดีความ การเข้ารับการอบรมทางด้านวิชาการ การรับบริการสินค้าราคาถูกของคุรุสภา และอื่นๆ ที่คุรุสภาจัดให้กับครูสังกัดอื่น ครูโรงเรียน

เอกชนก็มีสิทธิได้รับโดยเท่าเทียมกัน ไม่มีการจำกัดสิทธิแต่อย่างหนึ่งอย่างใด

นอกจากนี้ยังมีระเบียบว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชนเป็นเงินทุนเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2527 กำหนดให้ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพเมื่อออกจากงาน โดยได้รับร้อยละ 6 ของเงินเดือนเมื่อทำงานไม่ครบ 5 ปี ถ้าทำงานครบ 5 ปีได้รับร้อยละ 12 ของเงินเดือน โดยรัฐบาลและผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนนอกเพิ่มให้คิดเป็นสัดส่วน 6 : 3 : 3 ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็คงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษามีขวัญมากขึ้น ในด้านอื่นๆ ยังมีระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินชดเชยให้กับครู ในกรณีที่โรงเรียนให้ครูออกโดยไม่มีความผิดหรือยุบชั้นเรียนหรือเลิกล้มกิจการ กล่าวคือจ่ายให้หนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายแก่ครูที่ทำงานมาแล้วสามเดือนถึงหนึ่งปี และให้จ่ายเป็นสามเท่าแก่ครูที่ทำงานมาแล้วสามปี และจ่ายเป็นหกเท่าถ้าทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีขึ้นไป ในกรณีที่ครูโรงเรียนเอกชนถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ก็กำหนดให้ต้องมีคณะกรรมการสอบสวนเสียก่อน จึงจะสั่งลงโทษครูที่กระทำผิดได้ และโรงเรียนต้องรายงานผลการลงโทษให้อำเภอ จังหวัด จนถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามลำดับด้วย ส่วนครูที่ถูกลงโทษหากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็มีสิทธิอุทธรณ์ได้เช่นเดียวกับระบบทางราชการ

ด้วยเหตุผลต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้วจึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีขวัญอยู่ในระดับมากในปัจจุบันนี้นั้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกฎหมาย ระเบียบ แนวทางเพื่อช่วยเสริมสร้างและบำรุงขวัญให้แก่ครูได้ตรงตามความต้องการของครูมากขึ้น จึงทำให้ครูมีความมั่นใจว่า ถ้าประกอบอาชีพเป็นครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาแล้ว ก็สามารถมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าได้เช่นเดียวกับครูรัฐบาล และถ้าส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชนจะได้ควบคุมดูแลให้โรงเรียนเอกชนมีขวัญ

และกำลังใจที่สูงยิ่งๆ ขึ้นไป ก็จะสอดคล้องกับที่ ชวน หลีกภัย (2529:9) ได้กล่าวไว้ว่า รัฐบาลจะได้พยายามหาทางส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาเอกชน ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการและด้านอื่นๆ ให้ใกล้เคียง หรือเทียบเท่ากับข้าราชการโดยทั่วไป และยังสามารถมีสิทธิรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เมื่อปฏิบัติงานด้วยความดีมาครบ 8 ปี นอกจากนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทุนสงเคราะห์ บปรากฏว่าในปัจจุบันมีเงินกองทุนสงเคราะห์ของโรงเรียนเอกชนอยู่ประมาณ 3,000 ล้านบาท ครูที่ทำงานมาครบ 5 ปีบริบูรณ์แล้ว สามารถที่จะลาออกเพื่อถอนเงินดังกล่าวมาใช้หนี้ หรือลงทุนทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ แล้วกลับเข้าไปเป็นครูใหม่ได้อีก หากไม่ลาออกจำนวนเงินสะสมที่จะได้รับก็จะสูงขึ้นเรื่อยๆ ในโอกาสต่อไป กองทุนนี้สามารถที่จะนำมาเป็นบำเหน็จบำนาญให้กับครูโรงเรียนเอกชนได้ (ผดุง เกษม. 2536:10) ดังนั้นถ้ารัฐบาลและผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนจะได้นำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดในส่วนที่สำคัญๆ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงบำรุงขวัญของครู เช่น การสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่ครู การให้ครูได้มีโอกาสเสนอแนะนโยบายการบริหารโรงเรียน การจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้กับครูอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้ครูตรงความรู้ความสามารถ ตัดงานซ้ำซ้อนกันออกไปบ้าง การกระจายอำนาจความรับผิดชอบไปยังครู การจ่ายเงินเดือนให้ครูตรงตามวุฒิ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและมีหลักเกณฑ์ และนอกจากนี้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดก็ควรยื่นมือเข้าไปดูแลช่วยเหลือ และควบคุมให้โรงเรียนเอกชนดำเนินการไปตามกฎหมายระเบียบ คำสั่งต่างๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ มีการติดตามผล ประเมินผลอย่างใกล้ชิดดีกว่าในปัจจุบัน ก็คงจะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีขวัญในระดับที่มากขึ้นจนเป็นที่น่าพอใจ และจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งทำการสอนอยู่ในระดับชั้นที่ต่างกัน ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยภาพรวม และรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับที่ ชุมพล บุญชู (2529 : 86) พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาที่สอนในระดับชั้นอนุบาลและประถมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยภาพรวมและจำแนกตามด้านต่างๆ ของขวัญในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสุธรรม สุขสว่าง (2533 : 50) ได้พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับที่ ไพบุลย์ วิสัยจร (2523 : 89) พบว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานครที่สอนชั้นประถมศึกษา มีระดับขวัญมากกว่าครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษา โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ จากการวิจัยของ วิฑูรย์ เกตุวงศา (2533 : บทคัดย่อ) พบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ที่สอนในชั้นอนุบาล และประถมศึกษา มีขวัญมากกว่า ครูที่สอนในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โดยภาพรวมทุกปัจจัย และในแต่ละปัจจัยโดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ คือ

2.1 ในการลงทุนจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษานั้นส่วนใหญ่แล้วผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนมักจะขออนุญาตเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย บางแห่งเปิดสอน

ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น บางแห่งก็เปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนเดียวกัน เพราะจะเป็นการประหยัดเงินในการลงทุนมากกว่าที่จะแยกออกไปเป็นโรงเรียนแต่ละระดับ ซึ่งกฎหมายโรงเรียนเอกชนก็เปิดโอกาสให้ทำได้ ดังนั้นแม้ว่าในโรงเรียนเดียวกันจะมีระดับชั้นต่างกัน ก็อยู่ภายใต้ผู้บริหารคนเดียวกัน ก็จะได้รูปแบบการปกครอง และการบริหารงานในโรงเรียนในรูปแบบเดียวกัน นอกจากนี้ยังเป็นการประหยัดบุคลากรด้วย กล่าวคือ ครูคนเดียวสามารถทำการสอนได้ทุกระดับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ห้องปฏิบัติการต่างๆ เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องนันทนาการ ห้องพยาบาล ห้องโสตทัศนูปกรณ์ ฯลฯ ก็สามารถใช้ร่วมกันได้ การปฏิบัติงานของครูจึงคละคล้ากันไปตามที่โรงเรียนจะมอบหมายให้ทำ ด้วยสาเหตุนี้จึงทำให้ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่สอนในระดับที่ต่างกันมีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ในการเรียนการสอนนั้น ทั้งโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ต่างก็สอนตามหลักสูตรใหม่ มีจุดมุ่งหมายโครงสร้างเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลด้วยกัน ทั้งนี้ และจากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้จัดทำโครงการติดตามผลและนิเทศการใช้หลักสูตรใหม่ในปีงบประมาณ 2535 นั้น วีรชัย สันตินรานนท์ (วีรชัย สันตินรานนท์ และคนอื่นๆ : 2535 : 3) ได้พบว่าในด้านวิชาการของโรงเรียนเอกชนจะต้องพึ่งตนเอง เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่ไปตรวจเยี่ยม ไม่ได้ตรวจนิเทศในเรื่องวิชาการ และโรงเรียนไม่ค่อยได้รับเอกสารที่กระทรวงส่งไปให้หรือได้รับแต่ล่าช้ามาก นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนยังจัดการเรียนการสอนในลักษณะที่พึ่งตนเอง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ดำเนินการไปตามสภาพของโรงเรียนที่มีความพร้อมไม่เหมือนกัน โรงเรียนเอกชนบางแห่งเนื้อหาวิชาใดที่หลักสูตรกำหนดให้สอนแต่โรงเรียน

เห็นว่ายังไม่พร้อมหรือไม่เห็นความสำคัญ ก็จะว่างเว้นไว้และจัดวิชาอื่นมาสอนแทน เช่น วิชาแนะแนวและสอนซ่อมเสริม โรงเรียนมักจะนำเอาวิชาคณิตศาสตร์หรือวิชาภาษาอังกฤษมาสอนแทน หรือให้นักเรียนลงเล่นพลศึกษาในสนาม เป็นต้น ทำให้เด็กเรียนไม่ครบรายวิชาตามหลักสูตร นอกจากนี้ครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนมักบรรจุมาจากระบบอุปถัมภ์หรือเครือญาติ ทำให้ได้ครูที่มีความรู้มาทำงานไม่ตรงกับวิชาที่ขาดหรือตรงกับความรู้ความสามารถ เมื่อพิจารณาไปถึงเงินเดือนหรือค่าจ้าง ครูมักได้รับการบรรจุในอัตราเงินเดือนเดียวกัน ไม่ว่าจะทำการสอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น หรือมัธยมศึกษาตอนปลายก็ตาม โดยโรงเรียนมิได้คำนึงว่าเด็กในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสอนยากกว่าระดับประถมศึกษา แต่จะบรรจุเงินเดือนตามวุฒิที่จบมาเหมือนกันหมด จากสภาพดังกล่าวนี้จึงทำให้ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับต่างกันมีขวัญแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะโรงเรียนเอกชนทั่วไปในประเภทสามัญศึกษามักจะเปิดทำการสอนในระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนเดียวกัน การบริหารอยู่ภายใต้ผู้บริหารคนเดียวกันหรือคณะผู้บริหารเดียวกัน การบรรจุแต่งตั้งครูในโรงเรียนก็บรรจุเงินเดือนให้ตามวุฒิ ไม่ว่าจะทำการสอนในระดับใดก็เท่ากันหมด การได้รับสวัสดิการต่างๆ ทั้งจากโรงเรียน และที่รัฐจัดให้ก็เหมือนกัน การใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนก็ใช้ร่วมกันมิได้แยกจากกัน ดังนั้นควรที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะได้หาทางเสริมสร้างและบำรุงขวัญให้สูงมากขึ้น เพื่อที่โรงเรียนเอกชนจะได้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่สูงขึ้นตามไปด้วย

3. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมพบว่า มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภท
 สามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน
 ซึ่งขัดแย้งกับที่ ไพบุลย์ วินัยจร (2523 : 90) พบว่าครูโรงเรียน
 ราษฎร์ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529 : 69)
 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีประสบการณ์
 การทำงานต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ
 สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 67) พบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญใน
 จังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ คือ
 สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีความแตกต่างกันทั้งด้านอาคารสถานที่
 อุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร บุคลากรในโรงเรียน ดัง
 นั้นโรงเรียนเอกชนต่างๆ จะไม่เหมือนกันทั้งคุณภาพ และประสิทธิภาพในการ
 เรียนการสอน โรงเรียนหลายแห่งคัดเลือกเฉพาะครูที่มีประสบการณ์การทำงาน
 มากเข้ามาทำงาน โดยคิดว่าครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้ความสามารถ
 ความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย โรงเรียน
 เอกชนที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายที่มีชื่อเสียง และคุณภาพ
 ด้านการเรียนการสอนดี จึงมักจะมีครูที่มีประสบการณ์มากเข้าไปทำงานอยู่ด้วย
 ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยก็จะไปสมัครเป็นครูในโรงเรียนเอกชนที่
 เพิ่งตั้งใหม่ หรือที่สอนในระดับชั้นต้นๆ เช่น ระดับก่อนประถมศึกษาหรือประถมศึกษา
 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานมากคิดว่า แม้ตนเองจะต้องออกจาก
 โรงเรียนหนึ่งไป ก็อาจหางานใหม่ได้ง่ายกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย
 กว่า จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีระดับขวัญมากกว่าครูที่มี
 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าดังเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรักพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ คือ ในปัจจุบันครูโรงเรียนเอกชนได้รับความคุ้มครองจากทางราชการการเพิ่มขึ้น ได้รับการส่งเสริม และปรับปรุงทั้งด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ มากมาย ครูโรงเรียนเอกชนแม้จะได้รับเงินเดือนตามวุฒิ เงินอุดหนุน และสวัสดิการต่างๆ เหมือนกันทุกคน แต่ก็มีผลประโยชน์บางอย่างที่แตกต่างกัน เช่น ครูที่มีประสบการณ์ทำงานเกินกว่า 5 ปี เมื่อลาออกจากงาน จะได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพสะสมร้อยละ 12 ของเงินเดือน ที่รัฐบาลจ่ายให้รวมกับเงินที่โรงเรียนสมทบ และตนเองหักสะสมไว้ ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปีลาออกจากงานจะได้เงินทุนเลี้ยงชีพสะสมเพียงร้อยละ 6 ของตนเองเท่านั้น และนอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากคิดว่าตนเองได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียน มอบหน้าที่การงาน และตำแหน่งที่สำคัญๆ ให้ จึงมีความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสบการณ์งานน้อย ซึ่งมักจะทำการสอนเพียงอย่างเดียว ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับที่ มาสโลว์ (Maslow 1954 : 80) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่องในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความสำคัญของตนเอง รวมไปถึงความต้องการมีฐานะเด่น ต้องการอำนาจ ตำแหน่ง สถานะ ชื่อเสียงในการทำงาน ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ครูที่มีประสบการณ์มากมีความรู้สึกว่าตนเองทำงานมานานในโรงเรียน จึงมีความภาคภูมิใจ เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน และมีความยินดีเมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ดี จะต้องช่วยรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน มีความผูกพันว่าตนเองมีเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งคิดว่าตนเองเพิ่งเข้ามาอยู่ใน

โรงเรียนไม่นาน ตำแหน่งหน้าที่ก็ทำการสอนอย่างเดียว จิตสำนึกจะเกิดความภาคภูมิใจในสถาบันยังเกิดขึ้นไม่มาก มีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานน้อยสอดคล้องกันที่ แฮเรล (Harrel 1964 : 224) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ต้องการบรรณาที่จะได้รับความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับของหน่วยงาน การยกย่องนับถือสนับสนุนร่วมมือช่วยเหลือ แล้วเขาจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว จึงทำให้ระดับข้อวิตกกังวลด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีข้อวิตกกังวลมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เมื่อพิจารณาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะรู้สึกว่าตนเองจะทำงานอยู่ในโรงเรียนได้นาน อัตราเงินเดือนก็มากขึ้นทุกปี เมื่อต้องการความช่วยเหลือด้านการงานต่างๆ ครูที่มีประสบการณ์น้อย และเพิ่งเข้าทำงานมักจะเกรงใจ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือด้วยดี จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีระดับข้อวิตกกังวลด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าซึ่งมักจะคิดว่าตนเอง เพิ่งทำงานมาได้ไม่นาน ไม่ทราบว่าโรงเรียนจะไว้ใจให้ทำงานอยู่ได้นานเพียงไร อัตราเงินเดือนก็ยังน้อยไม่ค่อยมีความมั่นคงในงานด้นัก จะทำงานเฉพาะที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น เมื่อมีปัญหาในการทำงานก็ไม่กล้าขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ ด้วยเหตุผลต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับข้อวิตกกังวลด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความรู้สึกว่า ผู้บริหารโรงเรียนมักจะชมเชยการทำงานเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ บางครั้งก็มอบหมายงานพิเศษที่สำคัญๆ ให้ทำมีโอกาสไปเข้ารับการอบรมสัมมนาในฐานะตัวแทนโรงเรียนเสมอๆ จึงทำให้มีระดับข้อวิตกกังวลด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ซึ่งมักจะคิดว่าตนเองยังไม่ได้รับการยอมรับด้านความสำเร็จในการทำงานจากผู้บริหารไม่ค่อยมีโอกาสไปประชุมสัมมนาเพราะประสบการณ์การทำงานยังน้อย ผู้บริหาร

ยังไม่เห็นความสำคัญมากนักด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีระดับขวัญแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นสาเหตุเนื่องมาจากว่า ครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานมาก มีความรู้สึกที่ตนเองมีความชอบพอกับเพื่อนครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนในฐานะที่อาวุโสกว่า ครูส่วนมากจะเกรงใจ และให้การยอมรับนับถือ ด้านการจัดสายงาน บังคับบัญชา ก็มักจะได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน ซึ่งต้องควบคุมดูแลบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียนรองลงมาจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อขอความร่วมมือจากครูก็มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่วนครูที่มีประสิทธิภาพน้อยมักจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีประสบการณ์ทำงานน้อย ครูส่วนมากในโรงเรียนยังไม่สนิทสนมรักใคร่ชอบพอ บางครั้งอาจมีเรื่องขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน และตำแหน่งก็เป็นผู้ปฏิบัติงานสอนมากกว่า และอาจรู้สึกที่มีความอิจฉาริษยาจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว จึงทำให้ครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากมีระดับขวัญมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีระดับขวัญมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า 5 ปี เพราะครูที่มีประสิทธิภาพมากกว่าจะรู้สึกภาคภูมิใจ พอใจในงานที่ปฏิบัติ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของหน่วยงาน มีความมั่นใจว่าจะทำงานอยู่ในโรงเรียนได้นาน เพราะโรงเรียนมีความไว้วางใจ มอบหน้าที่การงาน และตำแหน่งที่สำคัญๆ ให้ และมีความรู้สึกที่ตนเองประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีประสิทธิภาพความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ตลอดทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินทุนเลี้ยงชีพเมื่อออกจากงานก็มากกว่า ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าครูบรรจุใหม่ จึงทำให้ระดับขวัญมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพ

น้อยกว่า จึงควรที่ผู้บริหาร และหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องจะได้ช่วยกันสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์น้อยได้มีขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้มากขึ้นทัดเทียมกับครูที่ประสบการณ์การทำงานมากกว่าต่อไป

4. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีขึ้นไปโดยภาพรวม และจำแนกตามด้านต่างๆ ของขวัญในแต่ละด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาที่มีวุฒิต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัย ชุมพล บุญชู (2529 : 67-68) ที่พบว่าขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ไพบุลย์ วิสัยจร (2523 : 91) ที่พบว่าครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษา ระดับ ป.กศ. และต่ำกว่า จะมีระดับขวัญมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษา ระดับ ป.กศ. สูง และปริญญาตรีขึ้นไป โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ สุธรรม สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 68) ที่พบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาที่มีวุฒิต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ วิฑูรย์ เกตุวงศา (2533 : บทคัดย่อ) ยังพบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในเขตการศึกษา 11 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1 จากระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเวลาการทำงานของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2527 ได้กำหนดชั่วโมงทำการสอนของครูอย่างเป็นธรรมชาติทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย และหากครูทำงานนอกเวลาปกติ ก็จะได้ค่าตอบแทนล่วงเวลาตามอัตราที่กำหนด และครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิลาป่วย ลาภัก

ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท ได้เช่นเดียวกับทางราชการ นอกจากนี้การได้รับสวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะจากทางโรงเรียนหรือที่รัฐจัดให้ หรือครูสภากิจให้ก็เท่าเทียมกันหมด จึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะต่างก็ได้รับสิทธิผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เสมอภาคกัน

4.2 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยจรรยา มารยาท วินัย และหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2526 ระเบียบนี้ใช้บังคับทั้งผู้รับใบอนุญาต และครูทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นครูวุฒิสองหรือต่ำ สำคัญในระเบียบนี้ช่วยปรับปรุงระดับขวัญของครูมาก เช่น การสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อ ให้เข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ ความสามัคคีในหมู่คณะครูและนักเรียน ให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีต่อการศึกษา ตลอดจนกำหนดให้ผู้รับใบอนุญาตจัดให้มีอุปกรณ์การสอนคู่มือครู การประเมินหลักสูตร เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์การกีฬา เป็นต้น

โดยสรุปแล้วจะเห็นว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบและข้อบังคับผู้บริหาร และครูผู้สอนไว้อย่างเป็นธรรม และเสมอภาคกัน ครูที่มีวุฒิต่างกันต่างก็ได้รับสวัสดิการ ผลประโยชน์ และค่าตอบแทนต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน และเมื่อพิจารณาในทุกด้านของขวัญโดยภาพรวม จะเห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนมีขวัญอยู่ในระดับมาก ในกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตามสมควรที่ผู้บริหารโรงเรียนจะได้ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของครูที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดที่ว่า ควรให้โอกาสให้ครูลาศึกษาต่อ การได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมแก่ครูโดยเสมอภาคกัน และทางราชการก็ควรจะได้ควบคุมดูแลกดดันให้โรงเรียนเอกชนได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนด

ไว้โดยเคร่งครัด ซึ่งจะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีขวัญมากขึ้นจนเป็นที่น่าสนใจ และจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย

5. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาซึ่งทำการสอนในพื้นที่ที่ครูทำการสอนต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล มีระดับขวัญแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยโดยภาพรวมสอดคล้องกับที่ สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 49) พบว่าขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ซึ่งทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองสงขลา กับนอกเขตเทศบาลเมืองสงขลา มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะมาจากปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ

5.1 สถานที่ตั้งโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะตั้งอยู่ในเขตเทศบาลหรือนอกเขตเทศบาลก็ตาม ที่ตั้งอาคารเรียนมักจะอยู่ในชุมชนใหญ่ที่มีความเจริญทั้งด้านสาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา การคมนาคม การติดต่อสื่อสาร สะดวกสบาย ส่วนในพื้นที่นอกเขตเทศบาลปัจจุบันนี้ชุมชนต่างๆ ก็มีความเจริญทัดเทียมกับในเขตเทศบาล โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนมักจะตั้งอยู่ในอำเภอใหญ่ๆ แม้จะยังไม่มีฐานะเป็นเทศบาล แต่ก็มีความเจริญทั้งด้านสาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา การคมนาคม การติดต่อสื่อสาร และอื่นๆ ครบครันเช่นเดียวกับในเขตเทศบาล ดังนั้นครูโรงเรียนเอกชนที่สอนอยู่โรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาลหรือนอกเขตเทศบาล จึงได้รับความสะดวกสบายในการเดินทางไปสอน การดำรงชีวิตประจำวันได้รับบริการทางด้านสาธารณูปโภค การคมนาคม การติดต่อสื่อสารในพื้นที่เหมือนกัน จึงทำให้ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนทั้งใน 2 เขตพื้นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

5.2 ในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาให้มากขึ้น โรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลหรือนอกเขตเทศบาลต่างก็ได้รับผลกระทบจากการจัดตั้งโรงเรียนหรือการขยายชั้นเรียนของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกัน เช่น กรมสามัญศึกษาเปิดโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบลเพิ่มขึ้น โดยรับนักเรียนชั้น ม.1 และ ม.4 เข้าเรียน ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติก็มีนโยบายรับเด็กก่อนเกณฑ์เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เรียกว่า อนุบาลชนบท และยังเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งในระดับอำเภอ ตำบลต่างๆ เพิ่มมากขึ้นทุกปีด้วย ด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงทำให้มีผลกระทบต่อจำนวนนักเรียนของโรงเรียนเอกชน เพราะผู้ปกครองมักจะส่งบุตรหลานของตนเข้าเรียนในโรงเรียนรัฐบาลเพราะค่าใช้จ่ายถูกกว่าเรียนในโรงเรียนเอกชน สถานการณ์เช่นนี้ทำให้ระดับวิชาของครูโรงเรียนเอกชนในพื้นที่ทั้งสองเขตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ระดับวิชาของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่สอนอยู่ในพื้นที่เขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาลโดยภาพรวม และรายด้านมีระดับวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะโรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล ต่างก็ตั้งอยู่ในชุมชนซึ่งมีความเจริญทัดเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา การคมนาคมการติดต่อสื่อสาร ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนอยู่ในพื้นที่ทั้งสองเขตได้รับการบริการที่สะดวกสบายทุกด้านโดยเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังได้รับผลกระทบจากการขยายชั้นเรียนตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกัน ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนรัฐบาลมากกว่า เนื่องจากเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่า และคุณภาพของโรงเรียนรัฐบาลส่วนมากจะดีกว่าโรงเรียนเอกชนแทบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ บุคลากร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วัสดุสื่อการเรียน

การสอนก็พร้อมกว่าโรงเรียนเอกชน จึงควรที่ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนจะได้พยายามพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้นทุกด้านทั้งปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เท่ากับโรงเรียนรัฐบาล ทำให้โรงเรียนเอกชนเป็นที่พึงพอใจของประชาชนทั่วไป ดังนั้นรัฐบาล และผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนจึงต้องร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาระดับขวัญโดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้านของขวัญมีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก และปานกลางนอกจากนี้ผลการวิจัยยังได้ปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะสาระที่ควรมีการปรับปรุงบางประการ เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนต่างๆ เพื่อพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้เป็นข้อมูลในการตรวจนิเทศ กำกับดูแล แผนงานโครงการต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนี้คือ

1. ด้านความรู้สึกละพอใจในงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเพื่อให้ครูทราบแผนงานโครงการต่างๆ อย่างชัดเจน และจัดหาอุปกรณ์การสอนที่มีคุณภาพให้กับครูอย่างเพียงพอ การมอบหมายหน้าที่การงานให้ครู ควรจัดให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ให้ครูทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนจนเกินไป หน่วยงาน เช่น สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรมีการตรวจนิเทศ กำกับดูแล

ให้โรงเรียนดำเนินการตามระเบียบคำสั่งต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการด้วย

2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้โอกาสครูแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะนโยบายในการบริหารโรงเรียน ด้วย ดูแลครูให้มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ควรจับผิดการทำงานของครูหน่วยเหนือควรเอาใจใส่โรงเรียนเอกชนอย่าทอดทิ้ง ช่วยประชาสัมพันธ์ให้สังคมมองเห็นความสำคัญของโรงเรียนเอกชนที่ช่วยจัดการศึกษาให้กับประเทศชาติด้วย

3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรพบปะสังสรรค์กับครูในโรงเรียนบ้างตามโอกาสจะอำนวย เช่น จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน จัดเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและครูจะได้มีความสนิทสนม จะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันควรดูแลไต่ถามทุกข์สุขของครูในโรงเรียน ให้เกียรติยกย่อง และใช้ธรรมในการปกครองครู ก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังครูด้วย เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่ผู้บริหารไว้วางใจ เขาจะได้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่องาน ว่าโรงเรียนเป็นของเรา จะทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ควรปลูกฝังให้ครูมีความรับผิดชอบโดยสามัญสำนึกดีกว่า ใช้อำนาจในการบังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว

5. ด้านความมุ่งมั่นคงใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรบรรจุแต่งตั้งครูโดยให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ และพิจารณาความดีความชอบแก่ครูอย่างเป็นธรรม ให้กำลังใจครูว่าจะไม่ให้ออกจากงาน ไม่ทอดทิ้ง ดูแลด้านความเป็นอยู่และเศรษฐกิจของครูตลอดจนครอบครัว ให้เขามั่นใจว่าจะไม่ตกงาน รัฐควรกำหนดจำนวนโรงเรียนให้แน่นอน ไม่ควรตั้งโรงเรียนในพื้นที่ที่มีโรงเรียนเอกชนอยู่แล้ว จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงของโรงเรียนเอกชน

6. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้โอกาสครูที่มีผลงานดี และทำงานมานานลงไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์

ให้มากขึ้น สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน พิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ด้วยความ
เป็นธรรม มองเห็นความสำคัญของผลงานครู โดยการให้ค่าชมเชยหรือ
รางวัล เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู หน่วยเหนือและ
โรงเรียนควรร่วมกันจัดให้มีการประชุมพิเศษครูบรรจุใหม่ เพื่อครูจะได้เข้าใจแนว
ทางการปฏิบัติงาน และสิทธิต่างๆ ที่เขาควรได้รับจากทางโรงเรียนและรัฐจัดให้

7. ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับครูผู้บริหาร
โรงเรียนควรดูแลเจ้าหน้าที่ให้เบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนและรัฐจัด
ให้กับครู มิให้ล่าช้า และเบิกจ่ายให้ครบถ้วนตามสิทธิที่ครูต้องได้รับ ไม่เบียดบัง
เอาผลประโยชน์จากครู รัฐควรจัดสวัสดิการให้กับครูโรงเรียนเอกชนให้มากขึ้น
เท่าเทียมกับครูรัฐบาล เพราะครูโรงเรียนเอกชนก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการให้
การศึกษาแก่พลเมืองของชาติ หน้าที่ความรับผิดชอบก็เหมือนกับครูรัฐบาลทุกประการ
รัฐควรมีกองทุนบำเหน็จบำนาญเมื่อครูลาออกจากงานตามระเบียบ ควรเพิ่ม
เงินสะสมให้มากกว่าปัจจุบันให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และการครองชีพของครู
หน่วยเหนือควรเข้าไปตรวจสอบ ดูแลให้โรงเรียนดำเนินการไปตามระเบียบแบบ
แผนของทางราชการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนทุก
ประเภท ทั้งประเภทสามัญศึกษา ประเภทอาชีวศึกษาหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ
ประเภทอาชีวศึกษาหลักสูตรของโรงเรียน เช่น โรงเรียนกวดวิชา
โรงเรียนเสริมสวย ตัดเย็บ ในจังหวัดอื่นๆ หรือในแต่ละเขตการศึกษา

2. ควรจะได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครู-อาจารย์ ในสถาบันการ
ศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เช่น วิทยาลัยเอกชนหรือมหาวิทยาลัย
เอกชนด้วย

3. ควรจะได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ กับครูโรงเรียนรัฐบาลประเภทสามัญที่อยู่ในระดับเดียวกันด้วย

4. ควรจะมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญ ของครูโรงเรียนเอกชนทุกประเภท เช่น ประเภทสามัญศึกษา ประเภทอาชีวศึกษาหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ประเภทอาชีวศึกษาหลักสูตรโรงเรียน ที่อยู่ในระดับเดียวกันด้วย

5. ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนทั้งสายสามัญและอาชีวศึกษา ในเรื่องการจัดสวัสดิการต่างๆ ด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. สถิติการศึกษาเอกชน 2533.

กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ., 2533

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, พระราชบัญญัติ กฎหมายระเบียบข้อ
บังคับและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537

คมสรพ์ ชารพันธ์. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.

ปริญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาสารคาม, 2532. อัดสำเนา.

จรรณู มลิษฐ์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :

วัฒนาพานิช, 2526

เจริญชัย โชติช่วง. ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดภาคใต้.

ปริญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา,

2531. อัดสำเนา.

จำนงค์ สมประสงค์. หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี.

กรุงเทพมหานคร : เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์, ม.ป.พ.

จำรัส เกิดควร. ความต้องการนิเทศทางด้านวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร. ปริญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

ซารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2527.

ชิต นาสัก. ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญานิพนธ์

กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528.

อัดสำเนา.

ชุมพล บุญชู. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด

นครศรีธรรมราช. ปริณิธานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.

ชวน หลีกภัย. "ศธ.ปลดอบขวัญครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน," ข่าวครูสภา.

11 : 9 มกราคม 2529.

ธีระ ประवालพฤกษ์. "ขวัญ," มิตรครู. 25 (8) : 6-9 ; กันยายน 2526.

เด่นพงษ์ พลละคร. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แพร่

การช่าง, 2511. อัดสำเนา.

ธีระพันธ์ พุทธิสวัสดิ์. "โรงเรียน เอกชนกับเงินอุดหนุน," วารสารการศึกษาเอกชน.

2(2) : 1-15 ; มีนาคม 2532

ธีระนุช บุญชู. "เงินกองทุน สช.," วารสารการศึกษาเอกชน. ปีที่ 2 (19) :

15-30 ; ตุลาคม 2532.

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร :

ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

ธงชัย สันติวงศ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,

2528.

นพดล ลัมสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ," บิสสิเนสวิค. (17)

: 5-12 ; กันยายน 2526.

นพพร บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อนง

ศิลป์การพิมพ์, 2527.

ประชุม รอดประเสริฐ. "การกระจายด้านบริการและทรัพยากรทางการศึกษา

ของการศึกษาเอกชน," วารสารการศึกษาเอกชน. 1(7) : 1-15 ;

ตุลาคม 2531.

ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ชีวของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปริณูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

ปรีชา ไตรโพธิ์. ชีวของศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา. ปริณูณานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2533.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ 2535.

กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,
2536.

ผดุง กรุงเกษม (นามแฝง). "ป่ากระดานดำ," เดลินิวส์. 10 มกราคม 2536.
หน้า 10.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์พิมพ์เนตร์, 2526.

ไพฑูรย์ มหิพนธ์. ชีวในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในร.ร.ระดับมัธยมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 99
ตอนที่ 116 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2525.

เมธ เมธสีมา. "ชีวของครูและการสร้างกำลังใจ," วารสารสามัญศึกษา.
6:58-59 พฤษภาคม-มิถุนายน 2531.

รุ่ง แก้วแดง . "การศึกษาเอกชนกับการเปลี่ยนแปลง," วารสารการศึกษาเอกชน .

1(7) : 15-30 ; ตุลาคม 2533 .

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง . ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ . ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม . สงขลา :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา , 2530 . 99 หน้า อัดสำเนา .

ละอียด จงกลนี้ . การพัฒนาองค์การ . ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2529 . อัดสำเนา .

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ . หลักวิจัยทางการศึกษา . กรุงเทพมหานคร :

บริษัทศึกษาพรจำกัด , 2536 .

วัฒนา สุตรสุวรรณ . การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร . กรุงเทพมหานคร :

จงเจริญการพิมพ์ , 2529 .

วิจิตร อาชวกุล . เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไอ . เอส .

พรินต์ติ้งเฮาส์ , 2528 .

วีระชัย สันตินรนนท์และคนอื่นๆ . รายงานผลการนิเทศการศึกษา . 2528 , 3 หน้า

อัดสำเนา .

วีรเทพ สุขสว่าง . ขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและ

กิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ . ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม . สงขลา :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา , 2528 . อัดสำเนา .

ศิริ ทิวะพันธุ์ , พลตรี . แนวคิดในการบริหารงานในหน่วยทหาร . กรุงเทพมหานคร

: 2528 , อัดสำเนา .

ศึกษานิการ , กระทรวง . รายงานสถิติการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : ม.บ.พ. ,

2532 .

ศึกษานิการจังหวัดนครราชสีมา , สำนักงาน . รายงานสถิติการศึกษาส่วนภูมิภาค

2535 . นครราชสีมา : ม.บ.พ. , 2535 .

ศึกษาธิการแห่งประเทศไทย, สมาคม. คู่มือปฏิบัติงานและเตรียมสอบเลื่อนระดับ

ตำแหน่งข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร : ธนพรการพิมพ์, 2536.

ศุภชัย วชิรตันพงษ์เมธี. ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลในเขตการ

ศึกษา 10. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มศว. พิษณุโลก, 2528, อัดสำเนา.

เศรษฐพร คูศรีพิทักษ์. การบริหารบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2527.

สรรเสริญ วิเชียรรัตน์. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.

สัจจิต อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม,

2529.

สนั่น อินทรประเสริฐ. "ขวัญนั้นสำคัญไฉน," จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหาร

การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 5 : 3 สิงหาคม-กันยายน 2528.

สวงศ์ ชุกกลิน. ขวัญของครูอาจารย์ร.ร.มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด

นครศรีธรรมราช. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มศว. สงขลา,

2533, อัดสำเนา.

สัจจา ศรีเจริญ. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาใน

จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพมหานคร :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สุนทร ไคตรทาน. ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

กรมสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. ปริญญาโท กศ.ม. มหาสารคาม :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531. อัดสำเนา.

- สุนทรีย์ ใจวัธนะวัฒน์. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร : ปริณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- สุธรรม สุขสว่าง. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา. ปริณานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อัดสำเนา.
- สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส. ปริณานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อัดสำเนา.
- ส่งศรี ชมภูวงศ์. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริณานิพนธ์ กศ.ม. ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา นครศรีธรรมราช : วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, 2527, อัดสำเนา.
- สมคิด บางโม. "ขวัญ," มิตรครู 21 : 23-24 พฤศจิกายน 2526.
- _____. "ขวัญ," วารสารประชาศึกษา. 33 (3) : 3-4 ธันวาคม 2527.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมภพ ศรีแก้ว. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปริณานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2526.
- อรุณ ศรีวรรณชาติ. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริณานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญไธ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2527.

- Anderson, Lester W. and Lauren A. Van Dyke. Secondary School Administration. Boston : Houghton Mifflin Co., 1963., 593 p.
- Bender, John Edward. "Morale of Elementary School Teachers," Dissertation Abstracts International. 33 (8) : 3984-A, February, 1972.
- Bergeth, Robert, L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota," Dissertation Abstract International. 13(12) : 6293-A, June, 1970.
- Brech, E.F.L. Principle and Practice of Management. London : Longman, Green-and Co., 1968.
- Breamer, John Leo. "The Relationship of Administrative Leadership to Teacher Morale in the Public Elementary schools of Charles Country, Maryland," Dissertation Abstracts International. 31(2) : 574-A, August, 1970.
- Davis, Ralph, C. The Fundamentals of Top Management. New York : Harper and Brother Co., 1951.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personal Management. New York : MC Graw-Hill, 1971.
- Frederick Herzburg. The Motivation To Work. New York : World Publishing, 1966.
- Harrell, Thomas W., Industrial Psychology. New Delhi : Oxford & IBH Publishing Co., 1964.
- Healy, Brothee Wincent. "A Study of Lay Teacher Morale in The Cath Catholic Diosean Secondary Schools of the Continental United States as Reveled by a Comparision of their Reponse with those of their Principals on a Morale Questionnaire," Dissertation Abstracts International. 31(6) : 2640-A, 1970.
- Haiman and William G Scott. Management in the Modern Organization. 2nd ed. Boston : Houghton Mifflin, 1974.
- Howell, Vason L. "Staff Morale in Elementary school : Influenced By Principals Initiated Common Behavioral Incidents," Dissertation Abstracts International. 34(12) : 7488-A ; June, 1974.
- Kemper, Lawrence Berttett. "Morale of Elementary Schools Principles in Mexican Proverty Schools," Dissertation Abstracts International. 35(9) : 5730-A ; March, 1975.

- Krejcie and Morgan. "Determinining Sample size for Research Activites," in Journal of Education and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610, 1970.
- Ladipo, Betly. "Motivation Factor and Attitude Changes in Teacher," Dissertation Abstrcts International. 54(7) : 2041 - A ; January, 1985.
- McClelland, David C. Personality. New York : Holt, Rinerhart, and Winston, 1951.
- McGregor, Douglas. Human Side of Enterprise. New York : McGraw - Hill Book Company Inc., 1960.
- Maslow, Abraham. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1964.
- Morris, John V. "Factors Influencing job Satisfaction Dissatisfaction among Faculty in Selected Private Liberal Arts Collage," Dissertation Abstracts International. 33 : 3211-A, January, 1973.
- Napeir, Thomas B. "Teacher Morale," Dissertation Abstracts International. 27 : 1288-A ; November, 1966.
- Rempel, Averno, M. and Ralph R. Bentry. "The Measurement of teacher Morale a Factor Analysis Approach," Educational and Psysological Measurement. 3 : 631-641, Fall, 1964.
- Swaringim, Carl Thomas. "A Comparision of Teacher Morale in Public and Non - Public Elementary School in St. Louis Country Missouri," Dissertation Abstracts Intermational. 43(6) : 1785 - A ; December, 1982.
- Sueher, John N. "A Study of Morale in Education Utilizing Incomplete Sentence," The Journal of Education Research. 56 : 75-81, 1962.
- Terry Thomas Dien "Relationship between the Sense of Power and Selected Morale Factors of the Plublic School Classroom Teacher," Dissertation Abstracts International. 33(6) : 2675-A ; December, 1973.
- Washington, Roosevelt Jr. and Hoyt F. Watson. "Positive Teacher Morale : The Principals's Responsibility," The National Association of Secondary School Principles Bulletin. 60 : 4-6, April, 1976.
- Watson, Haytt F. "Positive Teacher Morale Principals Responsibility," Nassp Bulletin. 60 : 4-7, April, 1976.

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
หนังสือขอความร่วมมือกรอกแบบสอบถาม
เครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ธีรณัฐย์ ปกป้อง ศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
2. อาจารย์ บุญเลิศ พรณพิบูลย์ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
3. อาจารย์ นิคม มายขุนทด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
4. อาจารย์ เพิ่มชาติ ศรีไสยเพชร นักวิชาการศึกษา 7 หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
5. อาจารย์ ประดิษฐ์ สังชะวิชัย หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ที่ ทม 1007/4360

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขบวนการของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสน ประธาน

ผศ.ดร. พিতร์ ทองชั้น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยให้ครู ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใดๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ นม 0027/3468

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาธาตุไทย อ.เมือง 9 นม.3000

15 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอที่มีโรงเรียนเอกชนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน.....ชุด

ด้วย นายชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ ศึกษาธิการอำเภอจักราช นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ดำเนินการทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา" เพื่อเป็นงานวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท จังหวัดได้พิจารณาเห็นว่างานวิจัยดังกล่าว เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนทุกฝ่ายจึงขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาช่วยแจกแบบสอบถามให้กับครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในสังกัด ตอบแบบสอบถามแล้วรวบรวมส่งที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2537 ด้วย (ผู้วิจัยอาจไปรับด้วยตนเองด้วย)

อนึ่ง กรุณาแจ้งให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ตอบตามความรู้สึกที่เป็นจริงตรงไปตรงมาที่สุด เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง และมีประโยชน์จริงๆ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อใดๆ ในการวิจัย จะวิจัยเป็นภาพรวมของจังหวัดมิได้แยกเป็นโรงเรียน อำเภอแต่อย่างใดจึงยืนยันมา หวังว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ธัญชัย ปกป้อง

(นายธัญชัย ปกป้อง)

ศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

โทร.นครราชสีมา 242037, 242463

ที่ นม 0127/789

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.....

ถนน.....นม.30000

17 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่โรงเรียนเอกชนในสังกัด
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยอำเภอได้รับแจ้งจากจังหวัดว่า นายชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ ศึกษาธิการ
 อำเภอจักราชนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญของครูโรงเรียน
 เอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา" เพื่อเป็นงานปริญญานิพนธ์
 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท

อำเภอได้พิจารณาเห็นว่างานวิจัยดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับ
 กับโรงเรียนเอกชนทุกฝ่าย จึงขอความร่วมมือจากท่านช่วยแจกแบบสอบถามให้กับ
 ครูผู้สอนสามัญศึกษาช่วยตอบแบบสอบถาม แล้วรวบรวมส่งกับผู้วิจัยหรือที่สำนักงาน
 ศึกษาธิการอำเภอ ภายในวันที่ 28 พฤศจิกายน 2537 ด้วย

อนึ่ง กรุณาแจ้งให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ตอบจากความรู้สึกที่เป็นจริง
 ตรงไปตรงมามากที่สุด เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์จริงๆ
 ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อใดๆ ในการวิจัย ในการวิจัย จะวิจัยเป็นภาพรวม
 ของจังหวัดมิได้แยกเป็นโรงเรียนหรืออำเภอ ฉะนั้น จะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้
 ตอบและโรงเรียนแต่อย่างใด จึงยืนยันมา หวังว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี จึง
 ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....

(นาย)

ศึกษาธิการอำเภอ (ที่มีโรงเรียนเอกชน)

งานบริหารทั่วไป

โทร.นครราชสีมา 242354

ที่ พิเศษ/25537

บ้านเลขที่ 12/3 หมู่ที่ 1

ถ.สุนทรารายณ์ ต.โคกสูง

อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30310

17 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ครู/อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง "ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา"
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท ดังแบบสอบถามเพื่อ
การวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ช่วยกรุณากรอกแบบสอบถามทั้ง 3
ตอน โดยให้ตอบจากความรู้สึกที่แท้จริงตรงไปตรงมามากที่สุด เพื่อจะได้ผลการ
วิจัยที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์จริงๆ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อใดๆ ในแบบ
สอบถาม ในการวิจัยจะวิจัยเป็นภาพรวมของจังหวัด มิได้แยกเป็นโรงเรียนหรือ
อำเภอ ขอยืนยันว่าจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบหรือโรงเรียนแต่อย่างใด จุด
มุ่งหมายเพื่อการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทเท่านั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....

(นายชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ)

นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเกี่ยวกับ

ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

คำแนะนำ

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการวัดระดับขวัญของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 52 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาตามความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 7 ด้าน

กรุณาอ่านคำถามและทำความเข้าใจคำถามของแต่ละตอน แล้วตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และเสนอข้อความคิดเห็นโดยอิสระ ท่านไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถามแต่อย่างใด หากได้คำตอบที่ถูกต้องตรงไปตรงมาจากท่านแล้ว ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการที่จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาต่อไป และขอความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1

คำแนะนำ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่าน

1. ระดับการศึกษาที่ท่านสอนอยู่ในปัจจุบัน (ถ้าสอนหลายระดับให้เลือก
ระดับที่มีชั่วโมงสอนมากที่สุด)

- () ระดับก่อนประถมศึกษา
- () ระดับประถมศึกษา
- () ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- () ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรีขึ้นไป

4. เขตพื้นที่ที่ครูทำการสอน

- () ในเขตเทศบาล
- () นอกเขตเทศบาล

ตอนที่ 2

คำแนะนำ

โปรดพิจารณาอ่านข้อความที่แสดงความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องขวัญในแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วแสดงความรู้สึกของท่านที่เป็นจริงว่า ท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยในระดับ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่าน โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนดังนี้ คือ

ตอบ ระดับความรู้สึก น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตอบ ระดับความรู้สึก น้อย ให้ 2 คะแนน

ตอบ ระดับความรู้สึก ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ตอบ ระดับความรู้สึก มาก ให้ 4 คะแนน

ตอบ ระดับความรู้สึก มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ตัวอย่าง

ข้อที่	ด้านของขวัญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
0	ด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จ ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ทำนั้นจะ ต้องสำเร็จภายในกำหนด						ผู้วิจัย

จากตัวอย่างข้างต้นแสดงว่าในด้านความมั่นใจว่างานที่ทำนั้นจะต้องสำเร็จภายในกำหนดความรู้สึกของท่านเห็นด้วยในระดับมาก

ข้อที่	ด้านของขวัญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
	<u>ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>						
1	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ ตรงกับความรู้ความสามารถ.....						
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่.....						
3	ท่านรู้สึกว่สภาพแวดล้อมในการทำ งานเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน.....						
4	ท่านรู้สึกว่ครูโรงเรียนเอกชนเป็น ที่ยอมรับของเพื่อนครูในสังกัดอื่นว่ มีฐานะเท่าเทียมกัน.....						
5	ท่านรู้สึกว่ครูโรงเรียนเอกชนเป็น ที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปว่ เท่าเทียมกับครูสังกัดอื่น.....						
6	ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการที่ โรงเรียนหักเงินสะสมของครู ร้อยละ 3 ต่อเดือน.....						
7	ท่านรู้สึกว่มีความพอใจที่ โรงเรียนหักเงินสะสมของครู ร้อยละ 3 ต่อเดือน.....						

ข้อที่	ด้านของทัวญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
8	ท่านรู้สึกว่วัสดุอุปกรณ์ที่เบ้นสื่อการ เรียนการสอน โรงเรียนจัดไว้ให้ อย่างเพียงพอ						
9	ท่านรู้สึกว่เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากหน้าที่จะได้รับคำชมเชย หรือรางวัลอื่นๆจากผู้บริหาร ไ้ เรเรียน						

ข้อที่	ด้านของชีวิต	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ</u> <u>หน่วยงาน</u>						
10	ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนี้						
11	ท่านเอาใจใส่ดูแลและทรัพย์สินของ โรงเรียนเสมือนหนึ่งเป็นทรัพย์สิน ของท่าน						
12	ท่านมีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้กล่าวถึง โรงเรียนของท่านในทางที่ดี						
13	ท่านมีความรู้สึกสำนึกอยู่เสมอว่าเป็น หน้าที่ของท่านที่จะต้องรักษาและสร้าง ชื่อเสียงที่ดีให้แก่โรงเรียน						
14	ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของ โรงเรียน						
15	ท่านรู้สึกว่ามีความเต็มใจที่จะเป็นผู้นำ ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อความ เจริญของโรงเรียน						
16	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่ สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน						

ข้อที่	ด้านของชีวิต	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
	<u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>						
17	ท่านรู้สึกว่ามี ความชอบพอกับ เพื่อนครู เป็นส่วนใหญ่ของโรงเรียน.....						
18	ท่านมีความรู้สึก ว่าครูในโรงเรียนรัก ใคร่และพึงพอใจในตัวท่าน.....						
19	ท่านรู้สึก ว่าความขัดแย้งใน เรื่องส่วนตัว ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน มีน้อยมาก.....						
20	ท่านรู้สึก ว่าครูทุกคนได้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ.....						
21	ท่านรู้สึก ว่าคณะครูมีความพึงพอใจใน การจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน..						
22	ท่านรู้สึก ว่าโรงเรียนได้จัดสายงานการ บังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนแล้ว.....						
23	ท่านรู้สึก ว่าการชูปรับนิเทศ ความ อัจฉริยภาพในโรงเรียนนี้มีน้อยมาก...						

ข้อที่	ด้านของชีวิต	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
	<u>ด้านความรู้สึกรับผิชอบ</u>						
24	ท่านรู้สึกที่ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่การงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ						
25	ท่านยินดีเสียสละเวลาและความสุข ส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวมเสมอ						
26	ท่านรู้สึกที่ท่านสามารถปฏิบัติงานตาม นโยบายของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี						
27	ท่านรู้สึกที่ไม่สบายใจในเมื่อท่าน ไม่ได้มาปฏิบัติงานในโรงเรียน						
28	ท่านทราบหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ ท่านทำอยู่อย่างชัดเจนแล้ว						
29	ท่านจะมีความยินดีและกระตือรือร้น เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน พิเศษหรืองานที่สำคัญๆ						
30	ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานในโรงเรียน ต่างก็ทำงานอย่างเต็มความสามารถ						

ข้อที่	ด้านของข้อ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
	<u>ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน</u>						
31	ท่านมีความรู้สึกว่าจะทำงานใน โรงเรียนนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ						
32	ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความ สนใจในความเป็นอยู่ของท่าน						
33	ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ เหมาะสมกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน						
34	ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่เคยลง โทษหรือตำหนิการทำงานของท่านเลย						
35	ท่านรู้สึกว่าเมื่อท่านได้รับความเดือด ร้อนในเรื่องการงาน เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี						
36	ท่านรู้สึกว่าเมื่อท่านได้รับความเดือด ร้อนในเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี						
37	ท่านรู้สึกว่าได้รับการพิจารณาให้ เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี						
38	ท่านรู้สึกว่า การบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน ปรับวุฒิ ของครูในโรงเรียน เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ						

ข้อที่	ด้านของขวัญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
	<u>ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ</u>						
39	ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ						
40	ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานยอมรับใน ผลงานของท่าน						
41	ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้บริหารโรงเรียนให้ คำชมเชยเมื่อทำงานได้รับความสำเร็จ และเป็นผลดี						
42	ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้บริหารโรงเรียนได้ พยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าอยู่เสมอ						
43	ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้บริหารโรงเรียนมักจะ มอบหมายงานพิเศษให้ท่าน ปฏิบัติเป็นประจำ						
44	ผู้บริหารโรงเรียนได้สนับสนุนส่งเสริม ให้ท่านไปเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาอยู่เสมอ						
45	ผู้บริหารโรงเรียนได้อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน อย่างเพียงพอ						

ข้อที่	ด้านของชีวิต	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
	<u>ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ต่างๆ ที่ให้กับครู</u>						
46	ท่านมีความรู้สึกที่สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับช่วยเหลือท่านได้มาก	...	...	...	...	...	...
47	ท่านรู้สึกรัฐบาลน่าจะจัดสวัสดิการให้ มากกว่าที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้	...	...	...	...	...	...
48	ท่านรู้สึกสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจาก ทางโรงเรียนยังไม่เท่าเทียมกับครู สังกัดอื่น	...	...	...	...	...	...
49	ท่านรู้สึกว่าเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เบิกจ่ายได้ล่าช้ากว่าจะถึงผู้มี สิทธิได้รับ	...	...	...	...	...	...
50	ท่านรู้สึกว่าเงินสะสมที่รัฐบาลให้กับครู เมื่อลาออกจากงานร้อยละ 6 รวมกับเงินสะสมที่โรงเรียนออกให้อีก ร้อยละ 3 มีความเหมาะสมแล้ว	...	...	...	...	...	...

ข้อที่	ด้านของข้อ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
51	ท่านรู้สึกว่าการจัดการต่างๆ ที่ครูสภาจัด ให้กับครูโรงเรียนเอกชนยังไม่ เท่าเทียมและจำกัดสิทธิบางอย่าง เมื่อเทียบกับครูสังกัดอื่น	...	...	...	...	...	...
52	ท่านรู้สึกว่าการบริหารจัดการของ ท่านทำให้กับครูโรงเรียนเอกชนเหมือน กับครูในสังกัดอื่น	...	...	...	...	...	...

ตอนที่ 3

คำแนะนำ

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาตามความรู้สึกของท่าน โดยเขียนข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญในด้านต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน ที่กำหนดให้ตามหัวข้อลงในส่วนทางด้านซ้ายมือ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญในส่วนทางด้านขวามือ ในกระดาษที่กำหนดให้

ความรู้สึกของท่านที่เกี่ยวกับปัญหาของระดับขวัญในด้านต่างๆ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญ
1. ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	
1.1 ปัญหา.....	
.....	
1.2 ปัญหา.....	
.....	
1.3 ปัญหา.....	
.....	
2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	
2.1 ปัญหา.....	
.....	
2.2 ปัญหา.....	
.....	
2.3 ปัญหา.....	
.....	

ความรู้สึกของท่านที่เกี่ยวกับปัญหาของระดับชั้น ในด้านต่างๆ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ระดับชั้น
3. <u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>	
3.1 <u>ปัญหา</u>	
3.2 <u>ปัญหา</u>	
3.3 <u>ปัญหา</u>	
4. <u>ด้านความรู้สึกกับผิชอบ</u>	
4.1 <u>ปัญหา</u>	
4.2 <u>ปัญหา</u>	
4.3 <u>ปัญหา</u>	
5. <u>ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน</u>	
5.1 <u>ปัญหา</u>	
5.2 <u>ปัญหา</u>	
5.3 <u>ปัญหา</u>	

ความรู้สึกของท่านที่เกี่ยวกับปัญหาของระดับชั้นวิชา ในด้านต่างๆ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ระดับชั้นวิชา
6. <u>ด้านความรู้สึกระส่ำผลสำเร็จ</u> 6.1 <u>ปัญหา</u> 6.2 <u>ปัญหา</u> 6.3 <u>ปัญหา</u>	
7. <u>ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</u> <u>ที่ให้กับครู</u> 7.1 <u>ปัญหา</u> 7.2 <u>ปัญหา</u> 7.3 <u>ปัญหา</u>	

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นายชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2492
คู่สมรส	นางสุวรรณี หมั่นสระเกษ ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษาธิการอำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศึกษาธิการอำเภोजักราช ที่ว่าการอำเภोजักราช อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา โทร. 399259
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2502 - ป.4 โรงเรียนบ้านสันเทียะสุคนธ์วัฒนา จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2505 - ม.ศ.3 โรงเรียนโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2508 - ม.ศ.3 โรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์ จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2511 - ม.ศ.5 (แผนกวิทยาศาสตร์) โรงเรียนศิริวิทยากร จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2513 - สอบได้วุฒิ พ.กศ. พ.ศ. 2515 - สอบได้วุฒิ พ.ม. พ.ศ. 2520 - ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) วิทยาลัย ครุนครราชสีมา พ.ศ. 2537 - กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2515 - 2524	ครุตรี, อาจารย์ 1 สังกัดกรมสามัญศึกษา
	พ.ศ. 2525 - 2527	ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ
	พ.ศ. 2528 - 2530	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครราชสีมา
	พ.ศ. 2531 - 2538	ศึกษาธิการอำเภอ