371.104

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชัยชาญ ศรีทรง

20 เม.ย. 2536

[illegible] วิทยาลัย
[illegible] วิโรฒ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สิงหาคม 2529

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

S 50802

177468

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ประธาน

..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

..... กรรมการ

..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา เสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวิบูรณ์ หอมเย็น ในฐานะประธานกรรมการที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จรินทร์ ประสงค์สม ในฐานะกรรมการที่ปรึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ อีกท่านหนึ่งซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ได้แก่ อาจารย์สมบูรณ์ อุปถัมป์ ในฐานะกรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่ามากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบพระคุณ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาททุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญแห่งความสำเร็จของการวิจัย และขอขอบคุณสำหรับความช่วยเหลือ ความสะดวก และกำลังใจ จากคุณมาโนช กำจาย คุณสุทัศน์ แตงทอง คุณวีระยุทธ พินทุสมิต คุณพัฒนชัย บัทมเวณุ คุณภรณี วาจาสัตย์ และคณะครูโรงเรียนวัดโฆสิตาราม ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ อาจารย์เฉลียว ปิ่นทองคำ อาจารย์ทองคำ ปิ่นทองคำ และขอขอบคุณอาจารย์บุญนำ ศรีทรง ผู้ซึ่งให้กำลังใจและให้ทุนสนับสนุนการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดมา

ชัยชาญ ศรีทรง

สารบาญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ความหมายของขวัญ	9
	ความสำคัญของขวัญ	11
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ	13
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ	20
	วิธีการเสริมสร้างขวัญ	29
	มาตรการสำหรับวัดขวัญในองค์การ	34
	ลักษณะของบุคคลที่มีขวัญดีและไม่ดี	36
	การวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3	วิธีดำเนินการค้นคว้า	45
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	45
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	46
	วิธีการสร้างเครื่องมือ	53
	การตรวจสอบเครื่องมือ	54
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	55

สารบาญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูล	55
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	การวิเคราะห์ข้อมูล	59
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานองค์ประกอบของขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกเป็นรายด้าน	60
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์อันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ...	61
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกตามกลุ่มครูที่มีระดับขวัญสูงและกลุ่มครูที่มีระดับขวัญต่ำ	62
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	66
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	66
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67

สารบาญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า	68
	ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม		79
ภาคผนวก		86

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษา จำแนกตามอำเภอ ...	46
2	ค่าสถิติพื้นฐานองค์ประกอบของขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกเป็นรายด้าน	60
3	การวิเคราะห์อันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท	61
4	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกตามกลุ่มครูที่มีระดับขวัญสูงและกลุ่มครูที่มีระดับขวัญต่ำ	62

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 องค์ประกอบสองประการของเฮอร์สเบอร์ก และลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 18

2 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานและขวัญ 19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารงานขององค์การแผนใหม่ในปัจจุบัน ภาระหน้าที่อันสำคัญที่ต้องปฏิบัติในฐานะนักบริหารหรือหัวหน้างานมีอยู่มากมายเป็นเอนกประการ นับแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ อนุญาโตตุลาการ ประสานบุคคลและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแล้ว จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้นำหรือหัวหน้างานนั้นมีมากมายและลดหลั่นแตกต่างกัน แต่ที่สำคัญและหัวหน้างานทุกระดับชั้นจักต้องเกี่ยวข้องก็คือ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 239) ด้วยเหตุนี้นักบริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องซาบซึ้งถึงความรู้ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคน เปรียบเสมือนนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภทที่จะใช้ในการทดลอง เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย วิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งนั้นคือ การสร้างขวัญให้แก่ผู้ร่วมงาน (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528 : 56)

ขวัญเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างมากเนื่องจากขวัญก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจ การวินิจฉัย และการดูแลรักษาให้ขวัญดีและระดับขวัญสูงเสมอ ไม่ว่าขวัญส่วนบุคคลหรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม (Davis. 1967 : 59) ขวัญดีมีผลอย่างสำคัญต่อการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเต็มใจทำตามคำขอร้องและคำสั่งด้วยความกระตือรือร้น และความนับถือ ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานหนักเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก (Jucins. 1971 : 288) ขวัญจึงเป็น

ปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานในองค์การ เพราะเมื่อขวัญของสมาชิกในกลุ่มดี ย่อมหมายถึงว่า วัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล และแต่ละกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อแก้ไขอุปสรรคที่มาขัดขวาง และให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อขวัญของผู้ร่วมงานดี ขวัญของผู้ทำงานทุกคนดี งานในองค์การก็จะมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (Yoder, 1956 : 6) ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตลอดเวลา พร้อมทั้งคอยหมั่นตรวจขวัญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อความมีประสิทธิภาพของงานในองค์การหรือหน่วยงาน

ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน การสร้างขวัญให้กับครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภารกิจของครูแตกต่างจากภารกิจของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การอื่น ๆ กล่าวคือ บทบาทหน้าที่ของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาตัวนักเรียนโดยตรง เพราะครูเป็นผู้ที่ต้องติดต่อใกล้ชิดกับนักเรียนอยู่ตลอดเวลาในขณะที่อยู่ในโรงเรียน การก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตัวผู้เรียนเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง ครูต้องคิดค้นแสวงหาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการถ่ายทอด กระตุ้นยั่วยุ และชี้แนะแนวทางให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ภารกิจของครูยังเกี่ยวข้องกับงานอบรมนักเรียน งานปกครองชั้น งานแนะแนว งานธุรการ งานจัดกิจกรรมพิเศษของนักเรียนและชุมชน งานติดต่อกับผู้ปกครองและชุมชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2524 : 134) คณะครูจึงเป็นพลังอันสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในโรงเรียน การเสริมสร้างขวัญเป็นวิธีการที่จะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและตั้งใจ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2527 : 87) อันเป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารทุกฝ่ายพึงให้ความสนใจ

โดยสภาพการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของจังหวัดชัยนาทในรอบปีที่ผ่านมา ปรากฏปัญหาหลายประการที่ควรพิจารณา ปัญหาดังกล่าวได้แก่ ปัญหาบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาทรัพยากรทางการศึกษา ปัญหาคุณภาพทางการศึกษา ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับปัญหาเร่งด่วนที่จำเป็นจะต้องพิจารณาหาทางแก้ไขเพื่อความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา คือปัญหาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูขาดขวัญในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2526 : 2) ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับครูขาดขวัญในการปฏิบัติงานนี้ คาดหวังได้ว่า จะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ปัญหานักเรียนซ้ำชั้นมาก และปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีนักเรียนซ้ำชั้น 2,438 คน คิดเป็นร้อยละ 6.51 ของนักเรียนทั้งหมด และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มประสบการณ์คิดเป็นร้อยละ 64.08 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท 2527 : 22) และหากพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพทางการศึกษาจะพบว่า น่าจะเป็นผลมาจากขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่ดี ซึ่ง สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 243) ได้กล่าวสอดคล้องกับความเชื่อนี้ว่า การตรวจสอบระดับผลผลิตจะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานได้ และแอนเดอร์สัน (Anderson. 1956 : 693 – 698) ได้สรุปผลการศึกษาวิจัยที่สามารถยืนยันข้อสันนิษฐานนี้ไว้ว่า ครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนค่อนข้างสูง มีขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนในระดับต่ำ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ โดยกำหนดให้ครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เป็นกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและเสริมสร้างกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลของการวิจัยครั้งนี้ อาจนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ในโอกาสต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ดังนี้

1.1 การศึกษาขวัญของครู โดยศึกษาจากพฤติกรรมที่ครูแสดงออก อันประกอบด้วย

1.1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

1.1.2 ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ความสามัคคีในหมู่คณะ

1.1.4 การขอย้ายและการลาออกจากงาน

1.1.5 การร้องเรียนและร้องทุกข์

1.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ จำนวน 10 ปัจจัยคือ

1.2.1 ความเพียงพอของรายได้

1.2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

1.2.3 ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า

1.2.4 สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน

1.2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

1.2.6 สถานภาพและการยอมรับนับถือ

1.2.7 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

1.2.8 ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ

1.2.9 สวัสดิการ

1.2.10 สภาพการปฏิบัติงาน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่กำลังปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ปีการศึกษา 2528 จำนวน 335 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกเป็น

3.1.1 ความเพียงพอของรายได้

3.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.3 ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า

3.1.4 สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน

3.1.5 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

3.1.6 สถานภาพและการยอมรับนับถือ

3.1.7 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

3.1.8 ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ/

3.1.9 สวัสดิการ/

3.1.10 สภาพการปฏิบัติงาน/

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญของครูประถมศึกษา

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาวะในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นต้นว่า ขวัญสูงจะมีความร่วมมือร่วมใจ มีความสนใจ และความเพลิดเพลินในการทำงาน แต่หากขวัญต่ำจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย มีความขัดแย้ง มีการลาออกหรือขอย้าย สำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญจากบรรยากาศองค์การซึ่งสังเกตได้จากการปฏิบัติงานของครูดังต่อไปนี้

1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเสมอต้นเสมอปลาย โดยไม่คิดหลีกเลี่ยงหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร

1.2 ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

1.3 ความสามัคคีในหมู่คณะ หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของคณะครูภายในโรงเรียน รวมทั้งยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนครูทั้งกำลังกายและกำลังความคิด

1.4 การขอย้าย และการลาออกจากงาน หมายถึง การที่คณะครูในโรงเรียนมีการขอย้ายและลาออกจากงาน ทั้งที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ

1.5 การร้องเรียนและร้องทุกข์ หมายถึง การกล่าวโทษการทำงานของครูในโรงเรียน ด้วยบัตรสนเท่ห์หรือด้วยวาจาต่อผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารในระดับสูง รวมทั้งมีการอุทธรณ์เพื่อขอความเป็นธรรมอีกด้วย

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล สิ่งของ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการคาดหวังว่ามีอิทธิพลต่อขวัญของครูในโรงเรียน สำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ 10 ประการคือ

2.1 ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในรอบเดือนหรือรอบปี ซึ่งทำให้ครูสามารถใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามควร

2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของครูต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่คิดหลีกเลี่ยงหรือเปลี่ยนอาชีพ

2.3 ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานต่อไปตามหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยความมั่นใจและรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในผลประโยชน์ที่พึงได้รับ ตลอดจนความมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง การได้ศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงาน

2.4 สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนอันได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความร่วมมือซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อความหมายต่อกัน

2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ และการตัดสินใจ ในการดำเนินนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

2.6 สถานภาพและการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมีความรู้สึกว่า นักเรียนที่สอน เพื่อนครู ผู้บริหาร

โรงเรียน ให้ความนับถือทั้งส่วนตัว ความคิดและผลงาน

2.7 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ควรได้รับการยกย่องนับถือ และมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

2.8 ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง งานทุกชนิดที่ครูต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณที่ได้รับ และความสอดคล้องระหว่างงานกับความรู้ความสามารถ

2.9 สวัสดิการ หมายถึง บริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ครูได้รับประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งอาจจะปรากฏในรูปของสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน สิ่งของและกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ

2.10 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครู และการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เช่น เนื้อหาสาระของหลักสูตร บริเวณโรงเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น

3. ครูประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้รับราชการโดยรับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งทางด้านบริหารโรงเรียน จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่

5. ระดับขวัญ หมายถึง การจำแนกขวัญออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งได้ดัดแปลงจากแนวคิดของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2527 : 85) แบ่งเป็น 3 เกณฑ์ดังนี้

5.1 ระดับขวัญสูง คะแนน 3.60 – 5.00

5.2 ระดับขวัญปานกลาง คะแนน 2.60 – 3.59

5.3 ระดับขวัญต่ำ คะแนน 1.00 – 2.59

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยได้ลำดับเนื้อหาออกเป็น 5 เรื่องคือ

1. ความหมายและความสำคัญของขวัญ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และวิธีการเสริมสร้างขวัญ
4. มาตรการสำหรับวัดขวัญและลักษณะของบุคคลที่มีขวัญดีและขวัญไม่ดี
5. เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและความสำคัญของขวัญ

ขวัญเป็นคำที่มีการกล่าวถึงทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ ตลอดจนบริหารการศึกษา แต่ความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่าขวัญ ก็ยังไม่ค่อยจะแจ่มชัดเท่าใดนัก และเป็นคำที่ยากต่อการให้คำนิยามหรือความหมายที่แน่นอนลงไป อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้คำนิยามหรือความหมายของขวัญแตกต่างกันออกไปคือ

ฉัตรชัย อรณนันท์ (ฉัตรชัย อรณนันท์ 2524 : 177) ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง ปฏิกริยาที่คนมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด และมักจะมองกันเป็นหมู่คณะ ซึ่งมีทั้งสูงและต่ำ ทั้งนี้อยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งคล้ายคลึงกับความหมายของขวัญที่ พนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 112) ให้ไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์การมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้ จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอยู่ตลอดเวลา

สุเมธ เดียวอิสเรศ (สุเมธ เดียวอิสเรศ 2525 : 187) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้

วัฒนา สูตรสุวรรณ (วัฒนา สูตรสุวรรณ 2521 : 56) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง ทัศนคติหรือความสามารถของกลุ่มคนในหมู่คณะหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม ในอันที่จะทำงานร่วมกันอย่างเหนียวแน่นและอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของขวัญของนิโกร และฟลิปโป ที่ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ทำหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด โดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน (Negro. 1960 : 38) และขวัญหมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมกันประสานงานกัน (Flippo. 1967 : 416)

สำหรับนักจิตวิทยาก็ให้ความเห็นเกี่ยวกับขวัญคล้ายคลึงกับนักบริหารการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น โดยให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญคือทัศนคติของแต่ละบุคคลในกลุ่มที่มีต่อกลุ่ม ขวัญของแต่ละบุคคลและขวัญของแต่ละกลุ่มเป็นสิ่งที่แยกไม่ออก ถ้าหากว่าที่ไหนมีขวัญสูง ที่นั่นจะมีขวัญของสมาชิกแต่ละคนสูงด้วย (สุรางค์ โค้วตระกูล 2514 : 146 – 154)

ส่วนนักรัฐประศาสนศาสตร์ได้ให้ความหมายของขวัญแตกต่างออกไปว่า ขวัญหมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะหรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างมวลหมู่สมาชิก ทั้งนี้โดยมุ่งหวังให้ภาระหน้าที่ของหมู่คณะหรือขององค์การ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 241)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของขวัญอีกมาก เช่น เรมเพลและเบนท์เลย์ (Rempel and Bently. 1964 : 633) ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญคือความสนใจอย่างยิ่ง และความกระตือรือร้นของคน ในการที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถส่วนบุคคลและคณะในสถานการณ์ของงานที่ได้รับ และคัฟลิน (Coughlin. 1970 : 221) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง การปรับตัวที่ดี การเป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ

จะเห็นได้ว่า คำจำกัดความหรือความหมายที่นักวิชาการทั้งหลายที่ให้ไว้ข้างต้นอาจพิจารณาได้เป็น 2 นัยด้วยกันคือ พวกหนึ่งพิจารณาว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจของบุคคลแต่ละบุคคล หรือของกลุ่มบุคคล อีกพวกหนึ่งพิจารณาว่าขวัญเป็นพฤติกรรมหรือท่าทีของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นจากการพิจารณาความหมายของขวัญที่เสนอมาตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ขวัญคือ ความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น หน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ ลักษณะของงาน สภาวะการทำงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

<u>ความสำคัญของขวัญ</u>

ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมได้รับความสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างขวัญให้แก่สมาชิก เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะและอยู่ในระเบียบวินัย ดังนั้นขวัญจึงเกี่ยวข้องกับผู้บริหารเป็นอย่างมาก จนเป็นที่ประจักษ์ว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของสมาชิกในโรงเรียน (Ellenburg. 1972 : 44)

ผุสดี สัตยมานะ (ผุสดี สัตยมานะ 2520 : 100) ได้กล่าวให้เห็นความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์การ

3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน

4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ

6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ

7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

สุเมธ เดียวอิสเรศ (สุเมธ เดียวอิสเรศ 2525 : 187 – 188) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

1. ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้

2. สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา

3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครู เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

5. สร้างสามัคคีธรรม และทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะครู อันสามารถทำให้มีการรวมตัวกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

นอกจากนี้ อรรณพ บุญยรัตพันธ์ (อรรณพ บุญยรัตพันธ์ 2525 : 21) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานในการบริหารราชการไทยไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด

2. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งมวลได้

3. ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีกิจกรรมอันดีงาม

4. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อความมั่นคงของหน่วยงาน และความมีประสิทธิภาพของงาน

<u>แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ</u>

นับตั้งแต่ได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการเปลี่ยนโฉมหน้าการผลิตจากการใช้แรงงานเป็นหลักมาสู่ยุคของการใช้เครื่องจักรกลเข้าช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการผลิตในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม ระบบการจัดการเพื่อให้ธุรกิจอุตสาหกรรมมีระบบการผลิตที่ทันสมัยได้ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ จนในที่สุดได้เกิดแนวความคิดเรื่องการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ขึ้น จุดเน้นของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์คือ ประสิทธิภาพในการผลิตของหน่วยงานโดยมุ่งวิเคราะห์ตัวผู้ปฏิบัติและวิธีปฏิบัติงานเป็นหลัก คนงานแต่ละคนเป็นเสมือนเครื่องมือของหน่วยงานที่สามารถจะปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตได้ และการปฏิบัติงานที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ

1. การเลือกคนงานที่มีขีดความสามารถสูง
2. การฝึกอบรมให้คนงานทำงานอย่างถูกวิธี
3. การให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

การเน้นเช่นนี้ทำให้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่า วิเคราะห์การทำงานของคนเสมือนหนึ่งเป็นเครื่องจักร ละเลยการพิจารณาคนในเชิงจิตวิทยา จากจุดอ่อนของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ดังกล่าว ทำให้มีการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงานในแนวทางที่กว้างขึ้น เนื่องจากการบริหารงานเป็นเรื่องของการทำงานของคนกับคนด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นเรื่องขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจของคนงานจึงน่าจะมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย จึงได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งถือว่า มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ของการปฏิบัติงาน ความต้องการทางใจ เช่นขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจ โอกาสความก้าวหน้า และความสมานฉันท์ กลายเป็นตัวแปรสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2523 : 13)

ในปี ค.ศ. 1927 – 1932 ศาสตราจารย์เมโย (Mayo) แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดและคณะได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนงานที่เรียกว่า Hawthorn Studies และได้ค้นพบความจริงว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐทรัพย์ที่จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกันกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. ปริมาณการทำงานของคนงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย ทำนองคับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก

4. อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

การศึกษาของเมโยได้เน้นให้เห็นว่า แรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non - monetary incentives) ซึ่งหมายถึงขวัญของคนงาน (Employee Morale) มีความสำคัญที่จะให้คนงานทำงานให้ได้ผลดี ไม่น้อยกว่าแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Monetary - incentives) และจากการทดลองดังกล่าวนี้ ทำให้นักบริหารมุ่งความสนใจถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับขวัญว่า มีความเป็นมาอย่างไร มีความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่ ข้อสรุปที่ค่อนข้างแน่ชัดคือ การจูงใจ ขวัญของคนงาน และผลผลิต จะมีความเกี่ยวข้องกันเสมอ กล่าวคือ ถ้าหากเขามองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่คนจะสามารถตอบสนองสิ่งจูงใจที่คนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูง และผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2525 : 357) ซึ่งแนวความคิดนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของเฮอร์สเบิร์ก (Herzberg) และมาสโลว์ (Maslow) กล่าวคือ

ในปี ค.ศ. 1959 เฟรดเดอริค เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องเหตุจูงใจให้ทำงาน เพื่อค้นหาคำตอบที่ว่า บุคคลเราโดยทั่วไปมีความต้องการอะไรจากหน้าที่การงานที่เขารับผิดชอบอยู่ และอะไรบ้างมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนี้ยังต้องการทราบอีกว่า ขวัญของบุคคลมีผลทำให้เกิดกลวิธีในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ผิดแผกแตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อศึกษาค้นคว้าหาความจริงให้ได้ว่า ขวัญจะบังเกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไรบ้าง ผลจากการศึกษาค้นคว้าหาความจริงจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน มีเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 476 เรื่อง และเมื่อดำเนินการวิเคราะห์คำตอบตามวิธีอันเป็นเทคนิคของพวกจิตแพทย์ และพวกหยั่งประชามติมาชนแล้วพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลซึ่งเป็นมูลเหตุให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. องค์ประกอบแห่งความพึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) เรียงลำดับดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ลักษณะของงาน (The work itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2. องค์ประกอบแห่งความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration)

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical supervision)

2.3 เงินเดือน (Salary)

2.4 การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (Interpersonal supervision)

2.5 ภาวะการทำงาน (Working condition)

ในทำนองเดียวกันในปี ค.ศ. 1967 มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ซึ่งความต้องการเหล่านี้ หากได้รับการตอบสนองแล้วก็จะช่วยให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน มาสโลว์ เชื่อว่าองค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่ดีนั้นจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจความต้องการของมนุษย์และเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง จากความเชื่อดังกล่าว มาสโลว์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมา

4. ความต้องการของคนสามารถจัดอันดับความต้องการได้ จากระดับต่ำไปหาระดับสูง และความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองก่อนระดับสูง ซึ่งเรียกว่าลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ตามลำดับขั้นต่ำไปหาขั้นสูงดังนี้

4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

4.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองและปลอดภัยจากภยันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย

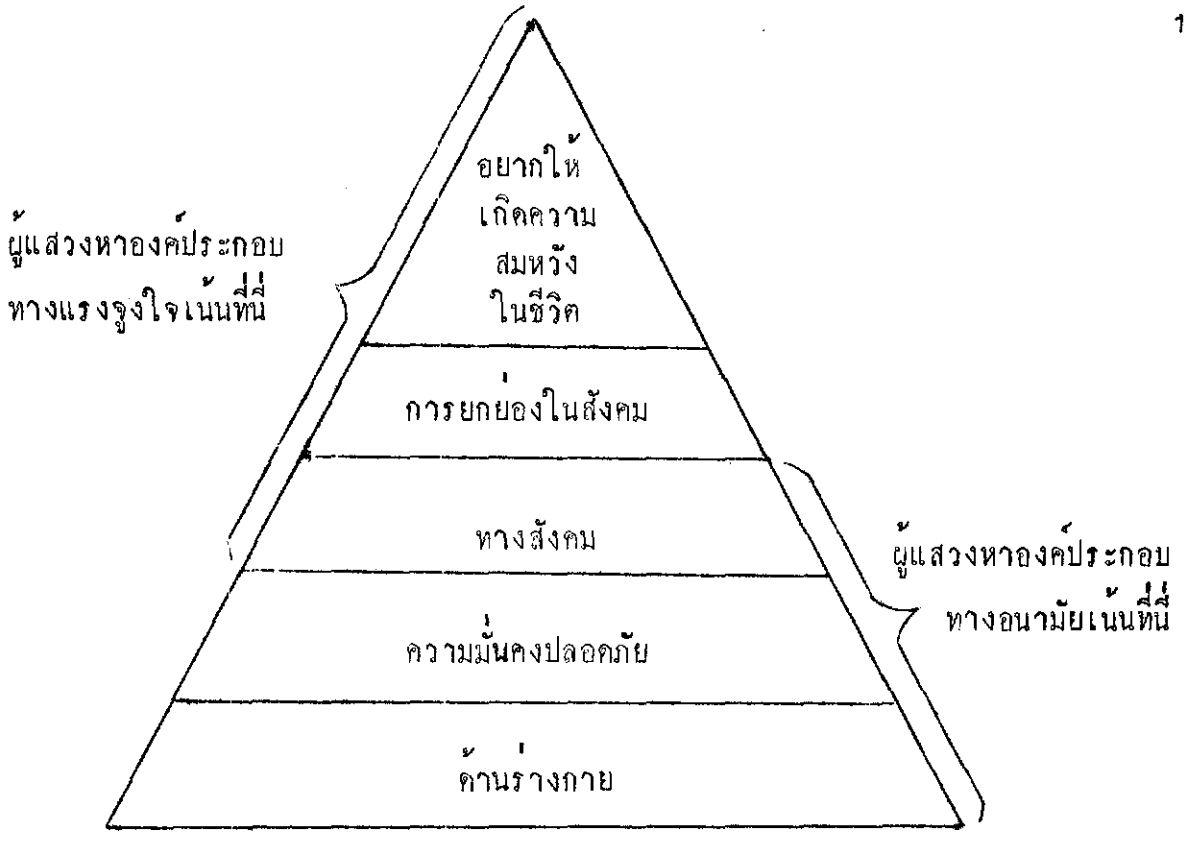
ตลอดจนความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงิน

4.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Need) ความต้องการที่จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักจากผู้ร่วมงาน และการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Need) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

4.5 ความต้องการที่จะให้เกิดความสมหวังในชีวิต (Actualization Need) เป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2521 : 175 อ้างอิงมาจาก Sergiovanni and Carver. 1968 : unpaged) ได้นำองค์ประกอบสองประการของเฮอร์สเบอร์ก และลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์มาประกอบกัน จะได้ดังรูป



ภาพประกอบ ๑ องค์ประกอบสองประการของเฮอร์สเบอร์ก และลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

จากแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น เป็นที่ยอมรับกันว่า สามารถนำจุดเด่นของหลักการมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม และวงการศึกษา ตลอดจนวงราชการได้อย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานในการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรม การพัฒนาการบริหาร ตลอดจนนำมาใช้ในการสำรวจขวัญในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารสามารถทราบถึงกลไกพฤติกรรมและวิธีเสริมสร้างขวัญ ก็จะทำให้ผู้บริหารสามารถชักจูงอำนวยการและผลักดันให้พฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงได้ แต่อย่างไรก็ตาม ก็มิได้หมายความว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมีขวัญในการทำงานสูงแล้ว ผลผลิตหรือประสิทธิภาพของงานจะต้องสูงเสมอไปทุกกรณี ได้มีนักบริหารชาวต่างประเทศหลายท่าน เช่น สมิท (Smith), ฟอว์เซ็ท (Fawcett), เอชคีล (Ezekiel), รอท (Roth), และเดวิส (Davis) ได้ศึกษาถึงสาเหตุความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและ

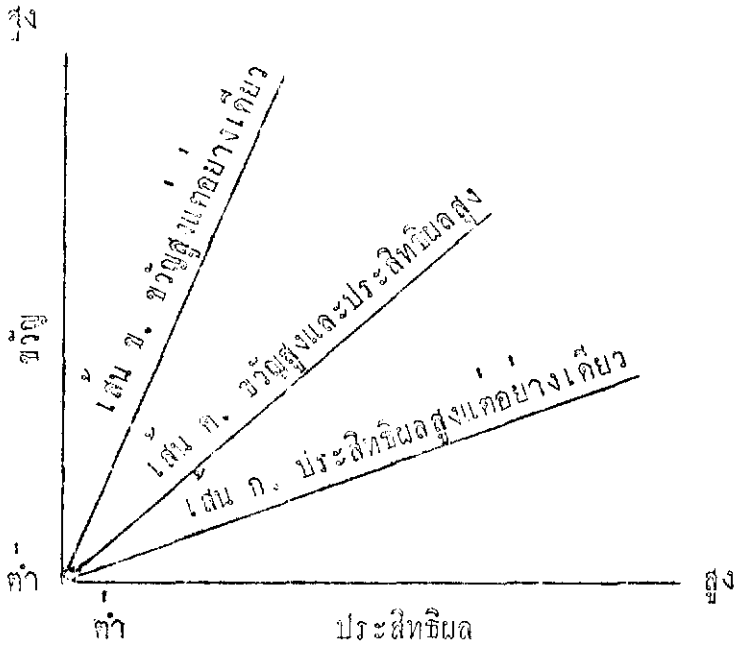
ประสิทธิผลหรือผลผลิตในการทำงาน ซึ่งต่างก็ลงความเห็นว่า ขวัญมิได้เป็นสาเหตุสัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานโดยใกล้ชิดกับประสิทธิผลในการทำงานเสมอไปทุกกรณี (ณัฐพล ขันธไชย 2517 : 446) โดยเฉพาะ เดวิส (Davis. 1967 : 60 – 62) มีความเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานและขวัญนั้นสามารถพิจารณาได้ 3 กรณีคือ

กรณีแรก การที่ประสิทธิผลของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในบางหน่วยงานสูง ทั้ง ๆ ที่ขวัญในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

กรณีที่สอง ประสิทธิผลในการทำงานต่ำทั้ง ๆ ที่ขวัญในการทำงานสูง

กรณีที่สาม ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้นตามลำดับเมื่อขวัญสูงขึ้น

ทั้งสามกรณีนี้สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานและขวัญ

แต่ถึงกระนั้นก็ตาม นักบริหารผู้ซึ่งได้ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ก็มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า ถ้าปราศจากเสียซึ่งขวัญที่ดีหรือสูงแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานนั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมจะบังเกิดขึ้นมิได้

กล่าวได้ว่าในอีกทัศนะหนึ่งของนักบริหารบางท่านได้ให้ความเห็นว่าขวัญมิได้เป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม หากมีปัจจัยส่งเสริมอื่น ๆ เช่น การมีผู้นำที่สามารถ และมีปัจจัยทางด้านเทคนิคในการผลิตต่าง ๆ อย่างพร้อมสรรพ ร่วมกับการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญสูงแล้ว ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นจะร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนานแน่นอน (ณัฐพล ขันธไชย 2517 : 447)

<u>ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและวิธีการเสริมสร้างขวัญ</u>

เป็นที่ยอมรับกันว่า การเสริมสร้างและบำรุงขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นความสำคัญประการหนึ่ง เพราะขวัญก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน สร้างความซื่อสัตย์ภักดี สร้างระเบียบวินัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม และมีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง (Davis. 1951 : 552) แต่ก็มีปัญหาท้าทายผู้บริหารว่า อะไรเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้คนอยากทำงาน ถ้าทราบคำตอบที่แน่นอน ผู้บริหารจะได้จัดให้ผู้ทำงานอย่างเต็มที่ (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 1) ดังนั้นจึงมีผู้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกันอย่างกว้างขวาง เช่น

ลิพพิท, ไวท์ และเลวิน (Lippitt, White and Lewin) ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับขวัญของหมู่คณะในปี 1939 – 1940 เพื่อทดลองว่าหัวหน้าหมู่แบบต่าง ๆ จะมีผลต่อการทำงานหรือไม่ โดยทำการทดลองในโรงเรียน แบ่งนักเรียนออกเป็นสามกลุ่ม แต่ละกลุ่มมีหัวหน้าที่พยายามแสดงพฤติกรรมและบุคลิกภาพแตกต่างกัน

กลุ่มที่หนึ่ง หัวหน้าเป็นแบบอัตตาธิปไตย เขาจะทำหน้าที่สั่งงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม หัวหน้าเป็นผู้รู้ดีกว่าทุกคน ผู้ร่วมงานจึงทำงานก่อนสั่งไม่ได้ ผู้ศึกษาพบว่าผลงานของกลุ่มอยู่ในระดับสูง แต่ขวัญของคนในกลุ่มไม่ดี สมาชิกของกลุ่มมีการทะเลาะเบาะแว้งกัน มีความก้าวร้าวต่อกันและกัน สมาชิกมีความรู้สึกไม่ดีต่อหัวหน้า

กลุ่มที่สอง หัวหน้ากลุ่มแสดงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย โดยส่งเสริมให้สมาชิกอภิปรายและใช้วิจารณญาณของตนเอง เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีแบ่งสายงานตามความถนัด ฯลฯ ปรากฏว่ากลุ่มนี้มีผลงานสูงแต่ไม่สูงกว่ากลุ่มที่หนึ่ง แต่ขวัญของสมาชิกดีกว่ากลุ่มแรก

กลุ่มที่สาม หัวหน้าไม่เอาธุระ ปล่อยให้สมาชิกทำตามสบาย ทุกคนไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน ปรากฏว่ากลุ่มนี้ได้ผลงานต่ำและขวัญของสมาชิกก็ต่ำด้วย สมาชิกมีความก้าวร้าวและมีการทะเลาะวิวาท

การศึกษาในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำมีผลต่องานและขวัญของผู้ร่วมงานเมื่อผู้นำในองค์การใด แสดงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้นำ มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเพราะได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (สุรางค์ โค้วตระกูล 2514 : 370 อ้างอิงมาจาก Lippitt, White and Lewin. 1940 : unpaged)

ทิฟฟิน (Tiffin. 1951 : 471) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของลูกจ้างพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของลูกจ้างได้แก่

1. งานหรือตำแหน่งงานของลูกจ้าง
2. ความสำเร็จของลูกจ้าง
3. การนิเทศงาน
4. ปัจจัยทางสังคมในกลุ่มที่ทำงาน
5. สภาพการทำงาน
6. การปรับเงินเดือน
7. การให้รางวัล
8. วิธีการจ่ายเงินเดือน

กริฟฟิทส์ (Griffiths. 1956 : 157) ได้ศึกษาขวัญของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม และได้จัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญไว้ดังนี้คือ

177468

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ค่าจ้าง
3. โอกาสที่จะก้าวหน้า
4. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
5. ข่าวสารตามสถานภาพของงาน

มัวร์และเบิร์นส์ (Moore and Burns. 1956 : 130 – 131) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดขวัญดีและขวัญไม่ดีประกอบด้วย

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การมีการติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจหน่วยงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด

17. สภาพความพอใจในงาน

18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน

20. สวัสดิการของหน่วยงาน

ฮารัป (Harap. 1959 : 55 – 57) ได้ศึกษาเพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้ครูขวัญไม่ดี ปรากฏว่า

1. เงินเดือนต่ำ

2. จำนวนนักเรียนในชั้นมีมาก

3. การบริหารโรงเรียนไม่ดีในช่วงเวลาพักผ่อน

4. อาคารสถานที่ไม่เหมาะสม

5. ขาดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน

6. ไม่เป็นประชาธิปไตย

7. ผู้บริหารกับประชาชนไม่ร่วมมือกัน

8. ไม่สนับสนุนกิจกรรมเพื่อความบันเทิงและพักผ่อน

9. บำเหน็จบำนาญอยู่ในระดับต่ำ

แอนเดอร์สัน และแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke. 1963 : 333 – 346) ได้ทำการศึกษาเพื่อรวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูที่สำคัญ ๆ 10 ประการคือ

1. ความเห็นพ้องด้วยกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

3. การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

5. การมีความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครู

6. ความสัมพันธ์กับชุมชน

7. สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ

8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน

10. ปัญหาส่วนตัวของครู

เรมเพล และเบนท์เลย์ (Rempel and Bently. 1964 : 631 – 641) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบสอบถามที่เรียกว่า Purdue Teacher Opinionnaire พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอันมีผลต่อขวัญ 8 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่

2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับหมู่คณะ

3. เงินเดือนของครู

4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

5. ภาระรับผิดชอบของครู

6. ศักดิ์ศรีหรือฐานะของครู

7. ความสะดวกสบายในการทำงานของครู

8. ความสัมพันธ์กับชุมชน

บรีเมอร์ (Breamer. 1970 : 574) ได้ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมรี่แลนด์ พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็งคือ

1. การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครูและครูใหญ่

2. การสนับสนุนของคณะครู

3. การยอมรับในความสำเร็จ

4. การเอาใจใส่ของเพื่อน

5. ความเข้าใจในความสัมพันธ์

และสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอคือ

1. ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย
2. การประชุมของคณะวิชาอย่างยืดยาวและการขาดโครงร่าง
3. ไม่สนับสนุนครูในปัญหาด้านระเบียบวินัย
4. การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

รีฮาร์ด (Reahard. 1971 : 3838 -A) ได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ปรากฏว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู ประกอบด้วย

1. ความสามัคคีของครูกับครูใหญ่
2. เงินเดือนครู
3. ความพึงพอใจในการสอน
4. ความสามัคคีในหมู่ครู
5. ชั่วโมงการสอนของครู
6. สาระสำคัญของหลักสูตร
7. สถานภาพของครู
8. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน
9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน
10. ความกดดันจากชุมชน

ส่วนในประเทศไทยได้มีผู้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ เช่น สุชน จุฑาทิพย์ (สุชน จุฑาทิพย์ 2515 : 88) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของนักวิชาการคือ

1. ความภาคภูมิใจ
2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5. สภาพการยอมรับจากหน่วยงาน
6. รายได้ของนักวิชาการ
7. การสื่อข้อความในหน่วยงาน
8. การอุทิศตนเพื่องาน
9. ความพอใจในงาน
10. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
12. สถานภาพการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา
13. ความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน
14. ความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน
15. ความพอใจในสภาพการทำงานของผู้ร่วมงาน
16. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
17. ผู้บังคับบัญชาให้เหตุผลในการปฏิบัติ
18. ความรังเกียจเดียดฉันท์จากผู้ร่วมงาน

ณรงค์ รมณียกุล (ณรงค์ รมณียกุล 2517 : 16) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างครูกับครูใหญ่
2. สัมพันธภาพระหว่างคณะครู
3. ความพอใจในหน้าที่การสอนของครู
4. ความรับผิดชอบของครู
5. สัมพันธภาพระหว่างครูกับชุมชน
6. เงินเดือนของครู
7. สถานภาพของครู
8. วัสดุอุปกรณ์

ประธาน จันทรเจริญ (ประธาน จันทรเจริญ 2519 : 120) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้ใช้ปัจจัยในการตรวจสอบขวัญของอาจารย์ คือ

1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร
10. ความเพียงพอของรายได้
11. การขาดงานและการโยกย้าย

สงวน ช้างฉัตร (สงวน ช้างฉัตร 2520 : 13) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และได้จำแนกตัวแปรในการสำรวจขวัญของอาจารย์ออกเป็น 20 ปัจจัยคือ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกประสบความสำเร็จ
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
4. ความยุติธรรมในวิทยาลัย
5. ความมั่นคงปลอดภัย
6. ความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา

8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
9. ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร
10. ความเพียงพอของรายได้
11. สถานภาพ
12. ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
13. ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
14. สวัสดิการของวิทยาลัย
15. สุขภาพทางกายและจิตใจ
16. สาระสำคัญของหลักสูตร
17. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์
18. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน
19. อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชน
20. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

และจากการศึกษาของ กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2523 : 94) พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรียงลำดับตามความสำคัญ 10 ลำดับคือ

1. ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ
2. ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
3. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ
4. สัมพันธภาพระหว่างคณาจารย์
5. สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ
6. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. ความมั่นคงปลอดภัย

9. ความเพียงพอของรายได้

10. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

จากผลของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. ความเพียงพอของรายได้

2. ความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า

4. สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การ

5. สวัสดิการ

6. ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ

7. การมีส่วนร่วมในการบริหาร

8. สถานภาพและการยอมรับนับถือ

9. สภาพการปฏิบัติงาน

10. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

วิธีการเสริมสร้างขวัญ

ในการที่จะให้องค์การหรือหน่วยงานดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องพยายามสร้างสิ่งจูงใจให้บุคคลร่วมกันทำงานในองค์การให้นานที่สุด และมีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับวิธีการเสริมสร้างขวัญ ได้มีผู้พยายามศึกษาหาวิธีการต่าง ๆ ไว้มากมาย เช่น

สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 249) ได้สรุปวิธีการเสริมสร้างขวัญไว้ดังนี้

1. การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทัศนคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อการทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องเสริมสร้างให้ดีและให้เกิดขึ้น

แก่บุคคลในองค์การ เพื่อจะได้ทราบว่าปฏิกริยาของบุคลากรต่อฝ่ายบริหาร จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้เหมาะสมและถูกต้อง

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การทุกระดับซึ่งกระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือเกี่ยวกับระบบบริหาร และรับฟังข้อปรึกษาปัญหาของบุคลากรทุกระดับชั้น หากสามารถให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่บุคลากรเหล่านั้นได้ ก็จะทำให้เกิดความสบายใจขึ้น

3. กำหนดมาตรฐานและเครื่องมือวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ หรือการเลื่อนชั้นหรือตำแหน่ง

4. การสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน การมอบหมายให้บุคคลใด ๆ ปฏิบัติหรือทำงานใด จะต้องพิจารณาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ สนับสนุนความคิดริเริ่มในการทำงานที่ดี

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งขององค์การ ในองค์การหนึ่งย่อมประกอบด้วยกลุ่มสังคมย่อย ๆ หลาย ๆ กลุ่ม ซึ่งกลุ่มสังคมต่าง ๆ ควรจะได้มีการผสมผสานกันและยอมรับซึ่งกันและกันในการรักษาผลประโยชน์ขององค์การ

6. ความยุติธรรม ผู้บริหารต้องให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทุกคนในองค์การโดยเสมอภาค และทั่วถึงกัน มีการยกย่องบุคคลที่ทำดี การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ต้องให้ความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล

7. การจัดสวัสดิการที่ดี การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่บุคคลในองค์การนอกเหนือจากรายได้ปกติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและจงรักภักดีต่อองค์การ

8. สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

ส่วนฉัตรชัย อรณนันท์ (ฉัตรชัย อรณนันท์ 2524 : 185) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ

1.1 ให้ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของงาน โดยการประชุมชี้แจงให้อยู่ในแนวเดียวกัน อย่าให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้

1.2 ให้ทุกคนแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถ นั่นคือ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน ทั้งนี้หมายถึงสัมฤทธิ์ผลของเงินเดือน ตำแหน่ง วิทยฐานะอีกด้วย

1.3 ได้รับการยกย่องเชื่อถือกันโดยทั่วถึง ควรกล่าวยกย่องสรรเสริญในความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น ฯลฯ ให้เกิดความภาคภูมิใจจะดีที่สุด

1.4 ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ รู้สึกเป็นพวกเขา พวกเรา พวกสถาบันนั้น พวกสถาบันนี้

1.5 หาทางช่วยเหลือทางเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้ เพราะถ้ามีหนี้สินย่อมทำให้การดำเนินงานไปด้วยความไม่สะดวกห่วงหน้าห่วงหลัง

1.6 ปัญหาทางครอบครัว เช่น ช่วยเหลือเมื่อยามเจ็บป่วย เกิดภยันตรายโดยเฉพาะภรรยา สามี ของผู้บริหาร อย่าให้ยุ่งงานมากจนเกินขอบเขต

1.7 ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานที่พักควรจัดให้ดีและเหมาะสม

2. ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้

2.1 ทำให้ทุกคนเชื่อถือในความสามารถในการบริหาร มีฝีมือในการทำงาน มิใช่ผิดบ่อย ๆ จนทำให้ถูกผู้ใหญ่ที่เหนือกว่าเรียกไปว่ากล่าวตักเตือน

2.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผิดก็รับผิด และไม่มีการซัดทอดไปให้ถูกน้อง

2.3 การแสดงน้ำใจเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย แม้คณะคนงานภารโรงให้รักงาน เอาใจใส่งาน และตั้งใจปฏิบัติงานด้วยใจจริงและเต็มใจ

2.4 ควรยกย่องว่างานเป็นของพวกเราทุกคน หรือหมู่คณะใดคณะหนึ่ง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ รักงาน อันจะเป็นแนวทางไปสู่การที่สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดต่อกับคนภายนอกโรงเรียนดี ให้ความร่วมมือ ประชาสัมพันธ์และได้รับความเชื่อถือโดยทั่วไป

2.6 รู้จักน้ำใจของผู้ร่วมงานดี

อรรณพ บุณยรัตพันธ์ (อรรณพ บุณยรัตพันธ์ 2525 : 22) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการไว้ ดังนี้คือ

1. ต้องสร้างและปลูกฝังข้าราชการให้มีความพอใจ มีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชากระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วย

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องไม่ชมจนพร่ำเพรื่อจนเกินไป

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่ลูกน้องพอควร ไต่ถามทุกข์สุขให้คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวและราชการ รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของลูกน้องด้วย

4. วางมาตรฐานด้วยความยุติธรรมในการส่งเสริมสนับสนุนลูกน้อง ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การพิจารณาเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ฯลฯ เพื่อป้องกันความลำเอียงและข้อครหา

5. สร้างความภูมิใจแก่ข้าราชการต่อหน่วยงาน จนทำให้ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

6. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ ทำให้เกิดบรรยากาศน่าทำงาน

7. ให้โอกาสแก่ลูกน้อง แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรจะรับฟัง ในขณะเดียวกันถ้าความคิดนั้นดีมีประโยชน์ก็ควรมีสิ่งตอบแทนยกให้เป็นความดีความชอบของผู้นั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและกำลังใจแก่คนอื่นต่อไป

8. มีระบบเที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของข้าราชการ ควรมีกล่องรับคำแนะนำและที่ปรึกษาสำหรับข้าราชการ เมื่อเกิดความเดือดร้อน ไม่สามารถไปร้องทุกข์กับผู้ใด

9. เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการ เพราะถ้าเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อย ไม่พอในการใช้จ่ายดำรงชีวิตประจำวัน จะทำให้ขวัญเสื่อม

สมคิด บางโม (สมคิด บางโม 2526 : 4) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคือ

1. ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การทักทายพูดคุยในโอกาสต่าง ๆ ด้วยความเห็นอกเห็นใจ เป็นที่พึ่งได้เมื่อเขามีปัญหา หาโอกาสช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสอำนวย

2. พยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดี สถานที่ทำงานสะดวก อากาศถ่ายเทสะดวกแสงสว่างเพียงพอ มีโต๊ะ เก้าอี้ เหมาะสมกับตำแหน่ง เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ควรจัดให้พร้อม ตลอดจนบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ห้องน้ำห้องส้วมให้สะดวกเพียงพอ

3. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ตนดำรงอยู่นั้น มิได้เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกเมื่อใดก็ได้ ซึ่งข้อนี้มักมีปัญหาเสมอเพราะผู้บริหารบางคนชอบทำตามใจตนเอง เช่น การย้ายสับเปลี่ยน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญอย่างยิ่ง

4. บุคคลที่ทำงานทุกอาชีพ ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าและทะเยอทะยาน ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ก้าวหน้ามากที่สุด เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การให้ศึกษาต่อ การอบรมและดูงาน

5. สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้เกิดขึ้นในองค์การ ให้รู้จักรักและหวงแหนหน่วยงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และมีการยกย่องชมเชยในผลงานที่เขาประสบผลสำเร็จ และหน่วยงานควรมีสัญลักษณ์ เช่น เพลง เครื่องหมาย ฯลฯ

6. รายได้ที่เหมาะสมกับงาน เพื่อไม่ให้เดือดร้อน เหมาะสมกับฐานะและอัตภาพ การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและสิทธิพิเศษต่าง ๆ และควรจัดให้รวดเร็วทันใจกับความต้องการ

7. ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม คือยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ไม่ควรเห็นแก่พรรคแก่พวก มีความตั้งใจจริงต่อการทำงาน มีความปรารถนาดีต่อทุกคน และทุ่มเทการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

นอกจากนี้ วอชิงตัน และวัตสัน (Washington and Watson, 1976 : 4 - 6) ได้เสนอแนะวิธีการเพื่อช่วยให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอันเป็นวิธีการเสริมสร้างขวัญให้กับครูดังนี้

1. ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล

2. สนับสนุนครูเมื่อครูเกิดมีปัญหากับนักเรียนหรือผู้ปกครอง

3. เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจของครู

4. รับทั้งผิดและชอบในการบริหารงาน

5. กระทำตนให้ครูยอมรับว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

มาตรการสำหรับวัดขวัญและลักษณะของบุคคลที่มีขวัญดีและขวัญไม่ดี

มาตรการสำหรับวัดขวัญในองค์การ

ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทราบและสามารถที่จะใช้ขวัญในการบริหารงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดการเสียขวัญขึ้นในองค์การ มาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 243) ได้ให้แนวทางดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดลงแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน

ย่อมจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับผลผลิตตกลงไป น่าที่ฝ่ายบริหารจะได้สำรวจตรวจสอบดูว่าการลดลงของผลผลิตนั้นเนื่องมาจากขวัญของคนงานหรือของเจ้าหน้าที่ตกไปใช่หรือไม่ การตรวจระดับผลผลิตจะเป็นแนวทางที่ช่วยให้ทราบถึงสภาพของกำลังขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา กำลังขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงานและตั้งใจในการทำงาน การขาดหรือลางานบ่อย ๆ ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะว่าเหตุผลในการลา อาจชี้ให้เห็นถึงสภาพที่แท้จริงของกำลังขวัญของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีอะไรกระทบกระเทือนกำลังขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกัน จะต้องมีเหตุทำให้เป็นเช่นนี้ หรือสภาพจิตใจของเขาอาจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นขาดการทำงานอย่างกระฉับกระเฉงมีความเฉื่อยชาลง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอโอนย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้หรือได้จัดระเบียบเงินเดือน ค่าจ้างให้ความเป็นธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานจัดไว้อย่างดีก็ตาม แต่ก็ยังมีคนลาออกหรือขอโยกย้ายงานมาก ๆ ก็จะอาศัยเป็นเครื่องวัดระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญทั้งหลายไม่มีอะไรบกพร่องก็เป็นที่น่าสังเกตและน่าจะเป็นสิ่งที่นำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้กำลังขวัญเสื่อมไป และจะหาทางที่จะแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษ การทำงานของคนในองค์การก็ดี หากมีบ่อย ๆ เสมอ ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า เกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นยากหากปฏิบัติงานเป็นไปตามปกติ คนงานหรือเจ้าหน้าที่ ตลอดจนข้าราชการทุกคนได้รับ

การดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้ากัน ดังนั้น คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ จึงเป็นเครื่องชี้สภาพกำลังขวัญในการทำงานของผู้ทำงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือน 6 เดือน ต่อครั้ง นับเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพกำลังขวัญของการทำงานโดยทั่วไป ข้อนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถาม และวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม

6. การสัมภาษณ์ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรง จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความหมายได้ชัดกว่าแบบแจกคำถาม แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากเช่นกัน แต่ถ้าหากผู้ถามมีความสามารถในเทคนิคการถาม และสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่า

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528 : 4) ได้กล่าวถึงแนวทางการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครูในหนังสือชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเสนอวิธีการวัดหรือประเมินขวัญของครู จากการสังเกตพฤติกรรมของครู ดังนี้

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
2. ความเฉื่อยชา และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
3. การขอย้าย หรือลาออกจากงาน
4. การร้องเรียน ร้องทุกข์

<u>ลักษณะของบุคคลที่มีขวัญดีและขวัญไม่ดี</u>

ขวัญดีเป็นลักษณะหรือปฏิกริยาซึ่งจะนำสมาชิกของกลุ่มทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างพร้อมเพรียง เพื่อให้งานสำเร็จจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเอาใจใส่อาการต่าง ๆ ของขวัญดีหรือขวัญไม่ดี ซึ่งผู้บริหารสามารถสังเกตหรือวัดขวัญโดยใช้มาตรการสำหรับวัดขวัญตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ลักษณะของบุคคลที่แสดงว่าขวัญดี

วัฒนา สูตรสุวรรณ (วัฒนา สูตรสุวรรณ 2521 : 243) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใส

2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น ถูกต้องและเชื่อถือได้

3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจและสนุกเพลิดเพลินกับงาน

4. สมาชิกในหน่วยงานให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

5. สมาชิกในหน่วยงาน จะทำการวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

6. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ในยามฉุกเฉินหรือรีบด่วน

7. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่ การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส

8. สมาชิกในหน่วยงานจะยังคงดำรงสภาพด้วยความปกติสุขตามเดิม แม้จะมีเหตุผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม

นอกจากนี้ นพดล ลิ้มสุรัตน์ (นพดล ลิ้มสุรัตน์ 2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีขวัญสูงไว้ดังนี้

1. ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สังเกตได้จากการชอบทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด "พวกเรา" มากกว่า "ตัวฉัน" ยินดีและเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม และหากคนใดมีปัญหาก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม

2. มีแรงจูงใจสูงและมีความแข็งขันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังเกตได้จากความกระตือรือร้นในงาน ไม่เฉื่อยชาหรือผลัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานยาก งานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่มีเสียงบ่นหรือท้อแท้

3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สังเกตจากระยะเวลาการทำงานมากกว่าปกติ ความสนุกสนานกับงาน และความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน

<u>ลักษณะของบุคคลที่แสดงว่าขวัญไม่ดี</u>

วัฒนา สูตรสุวรรณ (วัฒนา สูตรสุวรรณ 2521 : 244) ได้สรุปลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีขวัญไม่ดีไว้ดังนี้

1. มีการลาออกจากงาน หรือขอย้ายขอโอนไปอยู่ที่อื่น ด้วยความสมัครใจในอัตราเพิ่มขึ้นมากกว่าปกติ

2. การปฏิบัติงานของบุคคลมีความเฉื่อยชา และมีความเงื่องหงอยเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

3. มีการลาและขาดงานมากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก

4. การปฏิบัติงานมีความผิดพลาดและไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มีมากขึ้นผิดปกติ

5. สมาชิกมีความคิดเห็นขัดแย้ง มีการแสดงอารมณ์ต่อกันและมีการทะเลาะเบาะแว้งกันมาก

6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความชาเย็นต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้จากการพูดจาโต้ตอบกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไม่เชื่อฟัง ไม่ออนน้อมและไม่สุภาพ

8. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขัดแย้งหรือขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา

9. ไม่สนใจ หรือไม่เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการมากขึ้น

10. แสดงกริยาไม่พอใจ เมื่อได้รับการตักเตือนหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

11. สมาชิกในหน่วยงานไม่ตั้งใจทำงาน เดินเกร่ไปมาด้วยความขี้เกียจหรือ ดูบ ๆ คลำ ๆ แต่งานอยู่เสมอ แต่ไม่เสร็จสักที ดูคล้ายว่ามีงานยุ่งอยู่ตลอดเวลา

12. มีการร้องเรียนหรือมีบัตรสนเท่ห์มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์การมีการวิพากษ์วิจารณ์ เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ

รุ่ระ ประวาลพฤกษ์ (รุ่ระ ประวาลพฤกษ์ 2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีขวัญไม่ดีไว้ดังนี้

1. มาสายกลับเร็ว
2. ลาบ่อย ๆ โดยขาดความจำเป็น เช่าลักษณะลาอยู่บ้านเฉย ๆ
3. ขอย้ายกันมาก ทั้งที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ
4. ขาดความพร้อมเพรียงในการประชุม
5. ขาดความสามัคคี เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก
6. จับกลุ่มซุบซิบนินทา
7. มีการหวาดระแวงและทะเลาะกันบ่อย ๆ
8. มีการร้องทุกข์ และส่งบัตรสนเท่ห์กันมาก
9. มีการเบี่ยง และหลีกเลี่ยงการรับงาน
10. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
11. ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการทำงานอย่างเดียวกันมากกว่าที่เคยปฏิบัติมา
12. ผลงานที่ออกมาต่ำและขาดคุณภาพ

การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักการศึกษาหลายคนได้ให้ความสนใจและศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูอย่างกว้างขวาง เช่น ซอมเมอร์ (Sommer. 1970 : 986 – A) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ครูใหญ่เป็นผู้กำหนดขวัญของครูที่สำคัญที่สุด ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการ

กำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และรู้สึกว่าขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหาร ซึ่งการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูของเพเนเบเกอร์ (Penobcker. 1970 : 3696 - A) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สุดต่อขวัญของครูคืออิทธิพลจากการสร้างของครูใหญ่ การที่ครูใหญ่ทำงานหนักและเอาอกเอาใจครู จะทำให้ขวัญของครูสูง ในทำนองเดียวกัน เบนเดอร์ (Bender. 1972 : 3984 - A) ได้พบว่าความสัมพันธ์ของครูกับครูใหญ่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่กำหนดให้ขวัญสูงหรือขวัญต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูอื่นเป็นอันดับรอง นอกจากนี้ ณรงค์ รมณียกุล (ณรงค์ รมณียกุล 2517 : 16) ได้ทำการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย เสรีนิยม และประชาธิปไตยมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ครูใหญ่ที่มีวุฒิระดับอนุปริญญาหรือสูงกว่า ส่งผลต่อขวัญของครูสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่าและในการตรวจสอบสัมพันธภาพระหว่างการปฏิบัติของผู้บริหารกับขวัญของครู เลวิส (Lewis. 1974 : 4105 - A) พบว่า ขวัญของครูสัมพันธ์กับการปฏิบัติของผู้นำ ขวัญของครูจะสูงเมื่อครูใหญ่ใช้หลักเกณฑ์ประชาธิปไตยสนับสนุนสมาชิกในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญของครู เพอรี่ (Perry. 1977 : 4034 - A) พบว่า ภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่ มีสหสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกันได้ของครูกับครูใหญ่มีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีสหสัมพันธ์ในทางลบและเงินเดือนมีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่ จะเห็นได้ว่าขวัญของครูเกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือผู้นำเป็นอย่างมาก จนเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของสมาชิกในโรงเรียน (Ellenburg. 1972 : 44)

สำหรับประสบการณ์ในการสอนนับว่ามีความสำคัญต่อขวัญเป็นอันมาก บริงค์แมน (Brinkman. 1967 : 2301 - A) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

ประถมศึกษา ที่จะมาสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีแนวโน้มว่าขวัญจะสูงที่สุด และครูหญิงมีขวัญสูงกว่าครูชาย เบนเดอร์ (Bender. 1972 : 3984 - A) ได้ศึกษาขวัญของครูประถมศึกษา ยืนยันว่าประสบการณ์ในการสอนและอายุมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เทอรี่ (Terry. 1972 : 2675 - A) ยังวิจัยพบอีกว่าขวัญของครูที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสัมพันธ์กับจำนวนรวมของปีประสบการณ์ในการสอน ระดับการสอน และแบบของโรงเรียน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก มีคะแนนเฉลี่ยของขวัญสูง นอกจากนี้ นานซ์ (Nance. 1975 : 1952 - A) ยังพบอีกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพ 10 ปีหรือมากกว่านั้น มีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

ในการศึกษาเรื่องขวัญ นอกจากประสบการณ์ในการสอนแล้ว อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ก็นับว่ามีความสำคัญต่อขวัญเช่นกัน ได้มีนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูพบว่า ขวัญต่ำของครูเกี่ยวข้องกับสถานภาพ ความมั่นคงทางการเงิน การมีส่วนร่วมในการทำงานและการบริหาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกใหม่ สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน (Healy. 1970 : 2640 - A) และการศึกษาขวัญของครูในเขตโรงเรียนของรัฐดาโกต้าเหนือ เบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293 - A) พบว่า

1. กลุ่มครูที่มีการศึกษาน้อย มีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษามากในด้านความสามัคคีระหว่างครูกับครูใหญ่ เงินเดือน และการสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน

2. กลุ่มครูหญิงมีขวัญดีกว่ากลุ่มครูชาย ในด้านความพึงพอใจในการสอน สถานภาพและการสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน

3. ขวัญของครูเมื่อแบ่งตามอายุไม่แตกต่างกัน

4. กลุ่มครูที่มีเงินเดือนต่ำสุด มีความพึงพอใจในการสอนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราต่ำในด้านเงินเดือน

5. ครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญสูง ในด้านความสามัคคีระหว่างครูกับครูใหญ่

ความพึงพอใจในการสอน การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริหารโรงเรียน

นอกจากนี้ ฟอล์คกินส์ (Folkins. 1977 : 5483 – A) ได้ศึกษาพบว่า อายุ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ในการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับการศึกษาของมอริส (Morris. 1972 : 4693 –A) ที่พบว่า ขวัญของครูไม่สัมพันธ์กับเพศ อายุ ผิว สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการสอน

สำหรับผลงานวิจัยภายในประเทศ ได้มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องขวัญที่น่าสนใจ คือ

วิชัย ดิสสระ และคนอื่น ๆ (วิชัย ดิสสระ และคนอื่น ๆ 2519 : 48) ได้ศึกษาขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการทำงานไม่ดีคือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมที่ได้รับงานด้านบริการและธุรการ และพฤติกรรมของนิสิต

มัลลวีร์ หอสกุลกล (มัลลวีร์ หอสกุลกล 2520 : 48) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ไพบูลย์ วิสัยจร (ไพบูลย์ วิสัยจร 2523 : 85 – 90) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ปรากฏว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์แต่ละระดับอยู่ในระดับสูง ระดับขวัญของครูโรงเรียนที่มีมาตรฐานดีและมาตรฐานต่ำอยู่ในระดับปานกลาง แต่ระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์มาตรฐานปานกลางอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ระดับขวัญของครูสอนชั้นประถมศึกษาสูงกว่าครูสอน

ชั้นมัธยมศึกษาทั้งในส่วนรวมและแต่ละมาตรฐานของโรงเรียน ระดับขวัญของครูที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่าสูงกว่าครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า และครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า

สัจจา ศรีเจริญ (สัจจา ศรีเจริญ 2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญอยู่ในระดับสูง ด้านความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับสังคมทั้งในและนอกโรงเรียน และด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติในโรงเรียน แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน และด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

สรุป

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญมีทั้งปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัว และปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในทำนองเดียวกัน การศึกษาวิจัยโดยทั่วไป จะเน้นปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัวมาเป็นตัวแปรอิสระ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ ความพึงพอใจในการทำงาน สวัสดิการ เป็นต้น นิยมนำมาเป็นขอบเขตของเนื้อหาเพื่อสร้างเครื่องมือในการวัดระดับขวัญ ที่เรียกว่า แบบสอบถามครูของเปอดิว (Purdue Teacher Opinionnaire) (Rempel and Bently. 1970 : 3)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม มาเป็นตัวแปรอิสระที่จะศึกษา ประกอบด้วย

1. ความเพียงพอของรายได้
2. ความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า
4. สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน
5. การมีส่วนร่วมในการบริหาร
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
8. ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ
9. สวัสดิการ
10. สภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนในการวัดขวัญในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ครูประเมินขวัญโดยพิจารณาวัดขวัญจากบรรยากาศในโรงเรียน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่ครูแสดงออกมาในลักษณะดังนี้

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
2. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
3. ความสามัคคีในหมู่คณะ
4. การขอย้ายและการลาออกจากงาน
5. การร้องเรียนและร้องทุกข์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้า

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่กำลังปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ปีการศึกษา 2528 จำนวน 2592 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ที่เลือกสุ่มมาจากรายชื่อครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาททั้งหมด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie. and Morgan. 1970 : 608) ได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน จำแนกออกเป็นแต่ละอำเภอ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษา จำแนกตามอำเภอ

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เมืองชัยนาท	479	62
มโนรมย์	295	38
วัดสิงห์	394	51
สรรพยา	378	49
หันคา	484	62
สรรคบุรี	562	73
รวม	2592	335

<u>เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล</u>

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 10 ประการคือ

1. ความเพียงพอของรายได้
2. ความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า
4. สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน
5. การมีส่วนร่วมในการบริหาร
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ

7. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

8. ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ

9. สวัสดิการ

10. สภาพการปฏิบัติ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามบรรยากาศในโรงเรียนซึ่งสามารถสังเกตการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

2. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

3. ความสามัคคีในหมู่คณะ

4. การขอย้าย และการลาออกจากงาน

5. การร้องเรียนและร้องทุกข์

ความหมายของเกณฑ์ที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ หมายถึง ผู้ตอบตัดสินใจลงไปไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้น

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นเป็นส่วนใหญ่

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของท่านที่มีต่อสภาพการทำงานในอาชีพครูของท่าน โปรดพิจารณาข้อเท็จจริงเหล่านี้แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงตามความรู้สึกของท่านตามที่ปรากฏจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ด้านความเพียงพอของรายได้					
1.	ท่านต้องทำงานนอกเวลาหรือประกอบอาชีพรองเพื่อเพิ่มรายได้ให้ครอบครัว					
2.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับขณะนี้					
	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน					
1.	ท่านไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ ถึงแม้ว่าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูงกว่า					
2.	ท่านอยากทำงานปัจจุบันนี้ไปเรื่อย ๆ โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า</u>					
1.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
2.	ท่านคิดว่าถ้าท่านได้ย้ายไปโรงเรียนอื่น ท่านจะได้รับความสำเร็จหรือความก้าวหน้ากว่าที่เดิม					
	<u>ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน</u>					
1.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและคณะครู					
2.	คณะครูให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
	<u>ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</u>					
1.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ</u>					
1.	ท่านได้รับการยอมรับว่า เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียนนี้ ซึ่งมีส่วนที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
2.	นักเรียนให้ความเคารพนับถือท่านอยู่เสมอ					
	<u>ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร</u>					
1.	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและมีความยุติธรรม					
2.	ผู้บริหารของท่านมีการนิเทศการสอนภายในอย่างสม่ำเสมอ					
	<u>ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ</u>					
1.	จำนวนชั่วโมงการสอนของท่านในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสมดีแล้ว					
2.	ท่านไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายและลำบากใจต่อกิจกรรมพิเศษที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านสวัสดิการ</u>					
1.	ในโรงเรียนของท่าน มีห้องพยาบาลและมียาไว้บริการแก่ท่านและเพื่อนครูอย่างเพียงพอ					
2.	ในโรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับคณะครูเกี่ยวกับการจัดทัศนาจร จัดเลี้ยงสังสรรค์เป็นประจำ					
	<u>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</u>					
1.	โรงเรียนของท่าน มีการเอาใจใส่ซ่อมแซมปรับปรุงและแก้ไขสิ่งที่อาจเป็นอันตรายให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย					
2.	ผู้ปกครองนักเรียน และบุคคลต่าง ๆ ในชุมชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครูประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อความต่อไปนี้ ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏขึ้นในโรงเรียนของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ท่านลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุผลจำเป็นเป็นบางครั้ง					
2.	ท่านคิดว่า ถ้าท่านตั้งใจปฏิบัติงานในช่วงเวลาใกล้การพิจารณาความดีความชอบให้มากกว่าปกติ อาจทำให้ท่านมีโอกาสได้ 2 ขั้นอยู่เหมือนกัน					
3.	ท่านคิดว่า ท่านถูกเอารัดเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน					
4.	ท่านไม่อยากทำงานบางชิ้น ถ้ามีคนอื่นที่มีความสามารถมากกว่าท่านร่วมทำงานอยู่ด้วย					
5.	ท่านเคยเสียใจ เพราะเพื่อนร่วมงานฉวยโอกาสเอาผลงานหรือความดีของท่านไปเป็นของตน					
6.	ท่านเข้าสอนตรงเวลาทุกครั้ง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.	ในการทำงาน ท่านไม่คิดหวังว่าท่านจะต้องได้รับเงินเดือน 2 ขั้น					
8.	ท่านคิดว่าครูที่มีโอกาสได้ย้ายออกไปจากโรงเรียนนี้แล้ว เป็นคนโชคดี					

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ

2. ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงระดับขวัญของครูมาสร้างแบบสอบถามวัดขวัญ โดยศึกษาและปรับปรุงจากแนวทางในการวัดขวัญของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสมพงศ์ เกษมสิน

3. รวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ โดยศึกษาและปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ฉัฐพล ชันชไชย และสงวน ช้างฉัตร

4. สร้างแบบสอบถามวัดขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแต่ละข้อความมีค่าอยู่ในระหว่าง 1 – 5 คะแนน

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปขอคำแนะนำจากประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ของผู้วิจัยเพื่อตรวจแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามนี้ไปให้ผู้มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาหรือไม่ คำถามข้อใดมีความคลุมเคลือบ้าง เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงใหม่ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบหาความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกจนได้จำนวนข้อของแบบสอบถามดังนี้

5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา จำนวน 72 ข้อ จำแนกเป็น

ด้านความเพียงพอของรายได้	จำนวน	7 ข้อ
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	จำนวน	6 ข้อ
ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า	จำนวน	6 ข้อ
ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน	จำนวน	7 ข้อ
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	จำนวน	7 ข้อ
ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ	จำนวน	8 ข้อ
ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	จำนวน	7 ข้อ
ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ	จำนวน	8 ข้อ
ด้านสวัสดิการ	จำนวน	8 ข้อ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน	8 ข้อ

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครูประถมศึกษา จำนวน 35 ข้อ

<u>การตรวจสอบเครื่องมือ</u>

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปทดสอบ (Try-Out) กับครูที่ประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาอำนาจการจำแนก โดยใช้การทดสอบด้วย t-test ในการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ เมื่อคำนวนแล้วได้เลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนกสูงคือมีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป เป็นข้อคำถามในการศึกษาครั้งนี้

2. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของตอนที่ 1 และตอนที่ 1 เท่ากับ 0.93 และ 0.91 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู

2. ขอหนังสือนำตัวจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ถึงหัวหน้าการประถมศึกษาทุกอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือในการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทำหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

4. ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป 335 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 328 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.52 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้ง 320 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ เกณฑ์ทางด้านนิมาน (Positive) และด้านนิเสธ (Negative) ตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนนคือ

ด้านนิมาน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน

ด้านนิเสธ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน

2. หาคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามวัดขวัญ เพื่อพิจารณาระดับขวัญโดยเทียบเกณฑ์ซึ่งดัดแปลงมาจากแนวคิดของชูศรี วงศ์รัตนะ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2527 : 85) ดังนี้

2.1 ระดับขวัญสูง คะแนน 3.60 – 5.00

2.2 ระดับขวัญปานกลาง คะแนน 2.60 – 3.59

2.3 ระดับขวัญต่ำ คะแนน 1.00 – 2.59

3. นำคะแนนเฉลี่ยของขวัญมาจัดแยกออกเป็นกลุ่มที่มีขวัญสูง และกลุ่มที่มีขวัญต่ำ โดยใช้เทคนิค 25% กล่าวคือ นำคะแนนเฉลี่ยของขวัญของครูแต่ละคนมาเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย แล้วตัดออกเป็นกลุ่มสูง 25% และกลุ่มต่ำ 25%

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ จากค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัยตามกลุ่มที่มีขวัญสูง และกลุ่มที่มีขวัญต่ำ

5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร

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

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 171)

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. หาค่าอำนาจจำแนก ใช้วิธีวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 187)

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution

$\bar{X}_H$, $\bar{X}_L$ แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ

S_H^2, S_L^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ

3. การทดสอบความแตกต่าง

ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สูตร

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

$(df = n_1 + n_2 - 2)$

(Ferguson. 1971 : 152)

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา

$\bar{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1

n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการแปลความหมายเพื่อความสะดวกและความเข้าใจที่ตรงกัน ดังต่อไปนี้

N แทน จำนวนครูประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ใน t-distribution

df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานองค์ประกอบของขวัญของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

การแปลความหมายได้กำหนดเกณฑ์ที่พิจารณาขอบเขตของคะแนนเพื่อใช้ในการแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2527 : 85) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.60 – 5.00 หมายความว่า ขวัญของครูอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.59 หมายความว่า ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.59 หมายความว่า ขวัญของครูอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์อันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับขวัญของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานองค์ประกอบของขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกเป็นรายด้าน

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานองค์ประกอบของขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกเป็นรายด้าน

ข้อ	องค์ประกอบของขวัญ	ค่าสถิติพื้นฐาน	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	3.451	0.780
2.	ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	3.432	0.882
3.	ความสามัคคีในหมู่คณะ	3.443	0.842
4.	การขอย้ายและการลาออกจากงาน	2.884	0.779
5.	การร้องเรียนและการร้องทุกข์	2.693	0.759
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.181	0.756

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญโดยส่วนรวมของครูประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญพบว่า ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนความสามัคคีในหมู่คณะ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การขอย้ายและการลาออกจากงาน การร้องเรียนและการร้องทุกข์ อยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับลงมา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์อันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

ตาราง 3 อันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับปัจจัย
1.	ความเพียงพอของรายได้	2.81	1.21	10
2.	ความพึงพอใจในการทำงาน	3.51	1.04	5
3.	ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า	3.36	1.00	7
4.	สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน	3.77	0.92	1
5.	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.72	0.88	2
6.	สถานภาพและการยอมรับนับถือ	3.69	0.79	3
7.	ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.55	1.03	4
8.	ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ	3.46	1.04	6
9.	สวัสดิการ	3.28	1.17	9
10.	สภาพการปฏิบัติงาน	3.35	1.09	8

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า อันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกตามกลุ่มครูที่มีระดับขวัญสูงและกลุ่มครูที่มีระดับขวัญต่ำ

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในแต่ละปัจจัย จำแนกตามกลุ่มครูที่มีระดับขวัญสูงและกลุ่มครูที่มีระดับขวัญต่ำ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t
1. ด้านความเพียงพอของรายได้				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	3.24	0.69	8.2800*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	2.39	0.61	
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	3.77	0.49	5.9898*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	3.24	0.63	
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	3.65	0.52	6.7571*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	3.08	0.54	

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t
4. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	4.03	0.55	5.2989*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	3.51	0.67	
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	3.94	0.47	4.7314*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	3.50	0.70	
6. ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	3.85	0.40	4.3182*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	3.53	0.52	
7. ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	3.78	0.78	3.6774*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	3.31	0.85	
8. ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	3.69	0.44	5.2110*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	3.23	0.65	
9. ด้านสวัสดิการ				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	3.45	0.51	3.2431*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	3.11	0.78	
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน				
ครูที่มีระดับขวัญสูง	80	3.53	0.49	4.7639*
ครูที่มีระดับขวัญต่ำ	80	3.16	0.51	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา ด้านความเพียงพอของรายได้ ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้า สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ สวัสดิการ และสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่กำลังปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ปีการศึกษา 2526 จำนวน 2592 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา ทั้ง 10 ปัจจัย รวมทั้งสิ้น 72 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามขวัญของครูประถมศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอนมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนก โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อและใช้การทดสอบด้วย t-test เมื่อคำนวนแล้วได้เลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนกสูงคือ มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป เป็นข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของตอนที่ 1 และตอนที่ 2 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ 0.91 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 335 ฉบับ ได้รับคืนมา 328 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.52

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความแปรปรวน (S.D.)

2. ใช้เกณฑ์ประเมินค่าของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2527 : 85) ประเมินระดับขวัญของครูประถมศึกษา

3. ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของแต่ละปัจจัย มาจัดอันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา โดยลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาค่าคะแนนเฉลี่ยน้อย

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาที่มีความแตกต่างกันในด้านระดับขวัญ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และองค์ประกอบของขวัญทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการขอย้ายและการลาออกจากงาน และด้านการร้องเรียนและการร้องทุกข์

2. อันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับขวัญคือ กลุ่มครูที่มีระดับขวัญสูง และกลุ่มครูที่มีระดับขวัญต่ำ ปรากฏว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านความเพียงพอของรายได้ ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ สวัสดิการ และสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลที่ได้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูแตกต่างกันมีความแตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

1. ระดับขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมนูญ เอี่ยมวิลัย (มนูญ เอี่ยมวิลัย 2518 : 274) ที่พบว่า ครูประถมศึกษาในเขตการศึกษาที่ 6 อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แสดงว่าครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท อาจจะได้รับผลตอบสนองในแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญไม่เพียงพอกับความต้องการ จึงทำให้ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง เพราะโดยหลักการแล้ว แต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญถ้าอยู่ในสภาพดีหรือน่าพึงพอใจก็ย่อมแสดงว่า บุคคลในหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดีหรือสูง (ณัฐพล ขันธไชย 2517 : 452) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญที่อาจจะอยู่ในสภาพที่ไม่ดีหรือไม่น่าพึงพอใจสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ประการแรกคือ ความเพียงพอของรายได้ ทั้งนี้เพราะรายได้และเงินเดือนเป็นค่าจ้างแรงงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีเงินเดือนหรือรายได้ที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับจำนวนหรือปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เกียรติศักดิ์ และสภาพเศรษฐกิจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย (นพดล ลิ้มสุรัตน์ 2526 : 7) อีกประการหนึ่ง การที่ครูมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ จนต้องดิ้นรนขวนขวายหารายได้พิเศษ ทำให้ครูขาดขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพราะโดยสามัญสำนึกแล้ว ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้ผลดีจะต้องไม่มีความเดือดร้อน ความกังวลในด้านจิตใจ และไม่ได้รับการบังคับจากด้านการครองชีพด้วย เพราะคนเราต้องกินต้องใช้ ถ้าปฏิบัติงานยังต้องกังวลในเรื่องการเงินไม่พอใช้ ย่อมจะทำให้งานสำเร็จอย่างสมบูรณ์ไม่ได้ (สมพงศ์ เกษมสิน 2523 : 322 – 323) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อาวาลาส และแฮดแดด (Avalas and Haddad. อ้างอิงมาจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : 38) ที่พบว่า

สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม (SES) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญประการที่สองคือ สวัสดิการ เพราะในสภาพปัจจุบันครูประถมศึกษาประสบปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่าย ซึ่งได้รับจากทางราชการ ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายจริง จนต้องกระทบกระเทือนต่อรายจ่ายของครอบครัว เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่ายานพาหนะ ค่าเช่าที่พักที่ทางราชการจ่ายให้ตามระเบียบ ไม่เพียงพอกับที่ต้องจ่ายจริง จำเป็นต้องใช้เงินส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทำให้ต้องเสียสละอยู่เสมอ จนเกิดความกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของครอบครัว (ธรรมนูญ วิสัยจร ม.ป.ป. : 58) สภาพการปฏิบัติงานก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญของครูประถมศึกษาเช่นเดียวกัน เนื่องจากสถิติของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : 42 – 43) ที่พบว่า ครูประถมศึกษายังขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ครู ขาดแคลนร้อยละ 25.8 ตู้เอกสาร เครื่องพิมพ์ดีด ถังน้ำ ยังขาดแคลนอีกมาก เมื่อคิดเป็นรายโรงเรียน และจากการศึกษาของ ฮีลี (Healy, 1970 : 2640) ที่พบว่า ขวัญของครูต่ำเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน สำหรับความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษาไม่สูงเท่าที่ควร เพราะระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันไม่เอื้อให้ครูในชนบทหรือท้องถิ่นกันดารได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : 67)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของพิทยา ขวัญทอง (พิทยา ขวัญทอง 2522 : 64) ที่พบว่า ขวัญของครูเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และมัลลวีร์ หอสกุลกล (มัลลวีร์ หอสกุลกล 2520 : 53) ที่พบว่า ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษา ไพบูลย์ วิสัยจร (ไพบูลย์ วิสัยจร 2523 : 85 – 90) ที่พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

2. การจัดอันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เรียงลำดับความสำคัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ในการพิจารณาเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย เนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยมาก แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญที่ครูได้รับมีความเหมาะสมมากและค่าคะแนนเฉลี่ยน้อย แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญที่ครูได้รับมีความเหมาะสมน้อย และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาเรียงลำดับดังนี้

อันดับที่ 1 คือ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงสัมพันธภาพของครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสามัคคี และร่วมมือร่วมใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (มัลลวีร์ ห่อสกุลกล 2520 : 48) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูแนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษาในอันดับสูงสุด

อันดับที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะและร่วมตัดสินใจในการดำเนินนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมมาก เนื่องจากผู้บริหารได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูประถมศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารเป็นอย่างมากจนครูเกิดความพึงพอใจ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สงวน ช้างฉัตร (สงวน ช้างฉัตร 2520 : 32) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในอันดับ 2

อันดับที่ 3 คือ สถานภาพและการยอมรับนับถือ จากการศึกษาครั้งนี้แสดงว่าครูประถมศึกษามีความรู้สึกภาคภูมิใจในฐานะที่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา และมี

ความรู้สึกว่านักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหารให้ความนับถือทั้งส่วนตัว ความคิดและผลงานของตนอย่างมากพอควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2523 : 94) ที่พบว่า สถานภาพและการยอมรับนับถือของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในอันดับ 3 เช่นเดียวกัน

อันดับที่ 4 คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของครูประถมศึกษาที่มีต่อผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่ควรได้รับการยกย่องนับถือและมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของผู้บริหารพอประมาณ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารขาดความรู้ ความสามารถ และไม่เข้าใจกระบวนการบริหารงานวิชาการ ขาดสมรรถภาพทางด้านการสร้างบรรยากาศในการบริหาร และการจัดระบบการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528 : 8 – 9)

อันดับที่ 5 คือ ความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าครูมีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในอันดับที่ไม่น่าพึงพอใจ เพราะโดยหลักการแล้วการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารย่อมมีจุดมุ่งหมายปลายทางคือ ให้งานของหน่วยงานได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผล และมุ่งให้สมาชิกในหน่วยงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2517 : 1 – 2) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ มัลลวีร์ หอสกุลกล (มัลลวีร์ หอสกุลกล 2520: 48) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในอันดับที่ 5 เช่นเดียวกัน

อันดับที่ 6 คือ ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบที่ครูกำลังปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมน้อย แสดงถึงว่าครูมีภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแจ่มจันทร์ ปรีชาวณิชย์ (แจ่มจันทร์ ปรีชาวณิชย์ 2522 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูมีปัญหามากคือครูมีชั่วโมงสอนมากจนไม่มีเวลาผลิตสื่อการสอน

อันดับที่ 7 คือ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า แสดงถึงว่า ครูประถมศึกษาได้รับปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าอย่างเหมาะสมน้อย

และไม่เพียงพอกับความต้องการของครู อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบโดยยึดความเห็นส่วนตัวมากกว่าระบบคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528 : 9)

อันดับที่ 8 คือ สภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษาครั้งนี้แสดงว่า สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงานของครู และการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ยังมีความเหมาะสมน้อยกว่าที่ควร กล่าวคือ ขาดแคลนอาคารเรียนและห้องเรียน ขาดแคลนครุภัณฑ์โดยเฉพาะเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และขาดแคลนอุปกรณ์การสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : 40 – 44) และผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัลลวีร์ หอสกุลกล (มัลลวีร์ หอสกุลกล 2520 : 28) ที่พบว่า สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในอันดับที่ 8 เช่นเดียวกัน

อันดับที่ 9 คือ สวัสดิการ แสดงว่า การจัดสวัสดิการให้แก่ครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ยังมีความเหมาะสมน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว และจากการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ที่ สงวน ช้างฉัตร (สงวน ช้างฉัตร 2520 : 63) ได้พบว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอันดับที่ 2

อันดับที่ 10 คือ ความเพียงพอของรายได้ แสดงว่า ครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านความเพียงพอของรายได้ อย่างมีความเหมาะสมน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มนูญ เอี่ยมวิลัย (มนูญ เอี่ยมวิลัย 2518 : 274) ที่พบว่า ครูมีความรู้สึกต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับต่ำ และใกล้เคียงกับการศึกษาของ กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2523 : 94) ที่จัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับที่ 9

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับขวัญ

3.1 ด้านความเพียงพอของรายได้

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านความเพียงพอของรายได้ของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงกับครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าความเพียงพอของรายได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิทยา ขวัญทอง (พิทยา ขวัญทอง 2522 : 75) ที่พบว่า ครูเกษตรที่มีรายได้ครอบครัวมากมีขวัญสูงกว่าครูเกษตรที่มีรายได้ครอบครัวน้อย เนื่องจากขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ แต่การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับว่าได้รับการตอบสนองความต้องการมากน้อยเพียงใด รายได้ของครูซึ่งก็คือเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้ ดังที่ มอริส (Morris. 1973 : 3211 -A) และเนลสัน และทอมป์สัน (Nelson and Thompson. 1967 : 467) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและพบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงและครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2523 : 59) ที่พบว่า ปัจจัย

ที่ทำให้ขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สูงหรือต่ำคือ ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ

3.3 ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้าของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงกับครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฮีลี (Healy. 1970 : 2640 – A) ที่พบว่า ความมั่นคงทางการเงิน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในชุมชนคาทอลิค สหรัฐอเมริกา แตกต่างกัน

3.4 ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียนของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงกับครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าสัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293 – A) และเบนเดอร์ (Bender. 1971 : 3984 – A) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับครู เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ และความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับรอง นอกจากนี้ มัลลวีร์ หอสกุลกล (มัลลวีร์ หอสกุลกล 2520 : 48) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูแนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษาสูงสุด คือความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงกับครูที่มีระดับขวัญต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นาเพียร์ (Napier. 1966 : 1228 – A) ที่ศึกษาพบว่า ขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับการให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่จะส่งผลถึงคณะครู และบรีเมอร์ (Breamer. 1970 : 574 – A) ได้ศึกษาขวัญของครูประถมศึกษาในรัฐแบร์รี่แลนด์ พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอคือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย

3.6 ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงกับครูที่มีระดับขวัญต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าสถานภาพและการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมัวร์ และเบิร์นส์ (Moore and Burns. 1956 : 130 – 131) ที่พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขวัญของครูแตกต่างกัน คือสถานภาพและการยอมรับนับถือ และฮีลี (Healy. 1970 : 2640 -- A) ได้ศึกษาพบว่า สถานภาพของครูเป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูต่ำ

3.7 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงและครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของ

การวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแอนเดอร์สัน และแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke. 1963 : 333 - 346) ที่พบว่า ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูแตกต่างกัน และเพเนเบเกอร์ (Penebaker. 1970 : 3696-A) ได้ศึกษาพบว่า ครูใหญ่ เป็นผู้กำหนดขวัญของครูที่สำคัญที่สุด และการที่ครูใหญ่ทำงานหนักและเอาอกเอาใจครู จะทำให้ขวัญของครูสูงขึ้น

3.8 ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงกับครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เรมเพล และเบนท์เลย์ (Rempel and Benthy. 1964 : 631 - 641) ที่พบว่า ภารกิจรับผิดชอบของครูเป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ

3.9 ด้านสวัสดิการ

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านสวัสดิการของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงกับครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สงวน ช้างฉัตร (สงวน ช้างฉัตร 2520 : 64 - 65) ที่พบว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน และสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับสูง

3.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านสภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญสูงกับครูประถมศึกษาที่มีระดับขวัญต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าสภาพการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประธาน จันทรเจริญ (ประธาน จันทรเจริญ 2519 : 120) ที่พบว่า สภาพการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ

สรุป จากการศึกษาครั้งนี้แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญทั้ง 10 ประการ ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ สวัสดิการ และสภาพการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาทอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท มีข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดตั้งองค์กรเพื่อทำหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์และรับความคิดเห็นตลอดจนความต้องการในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

2. จัดโครงการอบรมและสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อชี้แจงและเสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

3. ในการพัฒนาและบำรุงขวัญของครูประถมศึกษา ควรคำนึงถึงอันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในอันดับต้น แสดงถึงครูได้รับปัจจัยเหล่านั้นอย่างเหมาะสมหรือเพียงพอแล้ว ส่วนปัจจัยในอันดับท้ายแสดงถึงครูได้รับปัจจัยเหล่านั้นยังไม่เหมาะสม อันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหากับครู ดังนั้นความจำเป็นเร่งด่วนที่ผู้บริหารจะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ครูได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอย่างเหมาะสมนั้นจะต้องคำนึงถึงอันดับของปัจจัยเป็นลำดับไป เช่น ความเพียงพอของรายได้ ควรหางานพิเศษให้ครูทำหรือจัดโครงการออมทรัพย์ครูประถมศึกษา เป็นต้น

4. ควรจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและบำรุงขวัญครูประถมศึกษา ดังนี้

4.1 โครงการพัฒนาคุณภาพตนเองของครูประถมศึกษา โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรม การศึกษาต่อตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพ

4.2 โครงการนันทนาการ โดยจัดให้มีการเลี้ยงพบปะสังสรรค์ ทัศนศึกษา กีฬา เป็นต้น

4.3 โครงการสหกรณ์โรงเรียน โดยขายของในราคาถูกกว่าท้องตลาด

4.4 โครงการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ควรมีระบบการประเมินผลงานที่ดี และเป็นธรรมแก่ครูประถมศึกษา

<u>ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป</u>

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา ในเขตการศึกษาอื่น

2. ควรเปรียบเทียบระดับขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในแต่ละอำเภอของจังหวัดชัยนาท

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน เงินเดือน ที่ตั้งของโรงเรียน ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

4. ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

การประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท, สำนักงาน <u>รายงานผลการจัดการศึกษา ปี 2527</u> ม.ป.ท. 2527, 24 หน้า

กล้า ทองขาว <u>ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</u> ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 92 หน้า **อัดสำเนา**

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน <u>ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา</u> ชวนชมการพิมพ์ 2528, 115 หน้า

——— <u>การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา พ.ศ. 2525 – 2534</u> วัฒนาพานิช 2526, 138 หน้า

——— <u>การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ</u> สามเจริญพานิช 2528, 28 หน้า (เอกสารชุดฝึกอบรมตนเองตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เล่มที่ 18)

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน <u>รายงานผลการวิจัยโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาจังหวัดชัยนาท</u> เจริญผล 2526, 94 หน้า

ฉัตรชัย อรณันท์ <u>หลักการบริหารโรงเรียน</u> แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2524, 377 หน้า

ชูศรี วงศ์รัตนะ <u>เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย</u> พิมพ์ครั้งที่ 2 เจริญผล 2527, 370 หน้า

ฐีระ ประวาลพฤกษ์ "ขวัญ" <u>มิตรครู</u> 25 (8) : 6 – 9 30 เมษายน 2526

ณรงค์ รมณียกุล <u>การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย</u> ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 95 หน้า **อัดสำเนา**

ณัฐพล ขันธไชย "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน" <u>วารสารพัฒนบริหารศาสตร์</u> 14 (4) : 444 – 474 ตุลาคม 2517

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ การบริหารบุคคลในด้านกระบวนการทางสังคม ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา มหาสารคาม 2517, 54 หน้า อัดสำเนา

นิพนธ์ จิตภักดี "ขวัญ : ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน" สารพัฒนาหลักสูตร อันดับที่ 34 : 56 - 58 มกราคม 2528

นพดล ลิ้มสุรัตน์ "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ" บิสสิเนสวิค 17 : 15 - 12 กันยายน 2526

ประธาน จันทร์เจริญ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ปริญญานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 129 หน้า อัดสำเนา

ผุสดี สัตยมานะ การบริหารรัฐกิจ โอเดียนสโตร์ 2521, 414 หน้า

พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2524, 363 หน้า

พิทยา ขวัญทอง ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 105 หน้า อัดสำเนา

ไพบูลย์ วิสัยจร ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 116 หน้า อัดสำเนา

มนูญ เอี่ยมวิลัย "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6" รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ 25 8 หน้า 258 - 259 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520

มัลลวีร์ หอสกุลกล ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 58 หน้า อัดสำเนา

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 ทวีกิจการพิมพ์ 2524, 286 หน้า

วัฒนา สูตรสุวรรณ การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร จงเจริญการพิมพ์ 2521, 681 หน้า

วิชัย ดิสสระและคนอื่น ๆ ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน 2519, 113 หน้า อัดสำเนา

สงวน ช้างฉัตร ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 78 หน้า **อัดสำเนา**

สัจจา ศรีเจริญ ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 230 หน้า **อัดสำเนา**

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย หลักและระบบบริหารการศึกษา ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2523, 159 หน้า (เอกสารการสอนชุดวิชา หลักและระบบบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 – 5)

——— พฤติกรรมการสอนประถมศึกษา ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2524, 269 หน้า (เอกสารการสอนชุดวิชา พฤติกรรมการสอนประถมศึกษา หน่วยที่ 6 – 10)

——— ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2525, 433 หน้า (เอกสารการสอนชุดวิชา ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 8 – 15)

สุชน จุฑาทิพย์ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2515, 195 หน้า

สุภรณ์ ศรีพหล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 78 หน้า

สุเมธ เดียวอิสเรศ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2525, 219 หน้า

สุรางค์ โค้วตระกูล การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2514, 354 หน้า

สมคิด บางโม "ขวัญ" ประชาศึกษา 33 (3) : 3 – 4 ธันวาคม 2526

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2526, 338 หน้า

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2521, 265 หน้า

อรรณพ บุณยรัตพันธ์ "การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย" เทศาภิบาล 77 (9) : 20 – 26 กันยายน 2525

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 Teacher," Dissertation Abstracts. 33 (8) : 3984-A, February, 1972.

Breamer, John Leo. "The Relationship of Administration Leadership Practices to Teacher Morale in The Public Elementary School of Charle Country Marryland," Dissertation Abstracts. 31 (2) : 574-A, August, 1970.

Brinkman, Marric Jean, "Factors Related to Teacher Morale in Three Junior High Schools," Dissertation Abstracts. 27(7) : 2301-A, January, 1967.

Coughlin, Robert J. "Dimention of Teacher Morale," American Educational Research Journal. 7 : 221, March, 1970.

Davis, Keith. Human Relation at Work. New York, McGraw-Hill Book Company Inc., 1967. 559 p.

Davis, Ralph C. The Foundamental of Top Management. New York, Harper & Brothers Co., 1951. 825 p.

Ellenburg, F.C. "Factors Affecting Teacher Morale," NASSP Bulletin. 56 : 37-45, December, 1972.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Phychology and Education. New York, McGraw-Hill Book Company Inc., 1971. 492 p.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York, McGraw-Hill Book Company Inc., 1967. 446 p.

Folkins, Larry D. "A study of Teacher Morale in Secondary School," Dissertation Abstracts. 37 : 5483-A, March, 1977.

Griffiths, Daniel E. Human Relation in School Administration. New York, Appleton - Century - Grofts Inc., 1956. 458 p.

Harap, Henry. Nation's Schools. 63 : 55-57, January, 1959.

Healy, Brother Vincent. "A Study of Lay Teacher Morale in the Catholic Diosesan Secondary School of The Continental United States as Reavealed by a Comparison of their Respones with those of their Principles on a Morale Questionnaire," Dissertation Abstracts. 31(6) : 2640-A, December, 1970.

Jucins, Micheal J. Personnel Management. Tokyo, Chales E. Turtle Company, 1970. 763 p.

Krejcie, Robert. V. and Doryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational Phychological Measurement. 30(3) : 607-610, Autumn, 1970.

Lewis, Joseph Welborn. "A Study of Determine the Relation of Administrative Practices and Teacher Morale in the Past Secondary Locational Technical Program of Mississippi," Dissertation Abstracts. 34(7) : 4105-A, January, 1974.

Moore, David G. and Robert K. Burns, "How Good is Good Morale," Factory Management and Maintenance. 5 : 130-131, February, 1956.

Morris, James Riley. "A Study of Teacher Morale as Affected by Teacher Assignment to Achieve Facalty Desegregation," Dissertation Abstracts. 32(9) : 4893-A, March, 1972.

Nance, Jones Joyee. "A Morale of Public Elementary School Teacher : Some Implecation for Educational Administrators in the Memphis City School System," Dissertation Abstracts. 36(4) : 1952-A, October, 1975.

Negro, Flelix A. Public Personnel Administration. New York, Reinhart & Winston Inc., 1963. 383 p.

Penebaker, William Kirtly. "The Correlation of Teachers' and Principles Perceptions of Principals' Behavior and its Effect on Teacher Morale," Dissertation Abstracts. 31(9) : 3696-A, March, 1970.

Perry, Carol Moss. "The Relationship Between Teacher Morale and The Principals. Attemps to Improve Teacher Performance" Dissertation Abstracts. 37 : 4038-A, January, 1977.

Reahard, Richard Ralph. "Relation Between Morale Factor of Teacher and Their More From one School System to Another," Dissertation Abstracts. 31(8) : 3838-A, February, 1971.

Rempel, Averno M. and Micheal R. Bently. "The Measurement of Teacher Morale, A Factor of Analysis Approach," Educational and Psychological Measurement. 3 : 631-641, Fall, 1964.

Sommers, Norman Louis. "Factors Influencing Teacher Morale in Selected Secondary School," Dissertation Abstracts. 31(3) : 986-A, Sebtember, 1970.

Terry, Thomas Dien. "Relationship Between the Sense of Power and Selected Morale Factors of Public School Classroom Teacher," Dissertation Abstracts. 33(6) : 2675-A, December, 1972.

Tiffin, Joseph. Industrial Psychology. London, Henderson & Spalding 1951. 553 p.

Washington, Roosevelt Jr. and Hoyt F. Watson. "Positive Teacher Morale : The Principal'S Responsibility," The National Association of Secondary School Principlas Bulletin. 60 : 4-6, April, 1976.

Yoder, Dale. Personnel Management and Industrial Relation. New York. Prentice-Hall Inc., 1956. 941 p.

ภาคผนวก

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

เรียน เพื่อนครูประจำการที่เคารพ

ด้วยกระผม นายชัยชาญ ศรีทรง ตำแหน่งอาจารย์ ๑ โรงเรียนวัดโฆสิตาราม สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมความคิดเห็นหรือความรู้สึกนึกคิดของครูเกี่ยวกับสภาพการทำงานในอาชีพครูและเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นในโรงเรียน ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้และจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาทต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการกรอกข้อมูลตามสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียนของท่านโดยท่านไม่ต้องลงชื่อ และขอความกรุณาตอบจนครบทุกข้อ เพราะแบบสอบถามที่ได้รับการตอบไม่ครบถ้วนจะไม่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย โดยกระผมขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลนี้ไว้เป็นความลับและใช้เฉพาะทำการวิจัยเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณในความร่วมมืออันดีจากท่าน

(นายชัยชาญ ศรีทรง)
นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คำชี้แจง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครู

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของท่านที่มีต่อสภาพการทำงานในอาชีพครูของท่าน โปรดพิจารณาข้อเท็จจริงเหล่านี้แล้วในเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงตามความรู้สึกของท่านตามที่ปรากฏจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ด้านความเพียงพอของรายได้					
1.	ท่านต้องทำงานนอกเวลาหรือประกอบอาชีพรองเพื่อเพิ่มรายได้ให้ครอบครัว					
2.	ท่านเดือดร้อนเรื่องเงินไม่พอใช้อยู่เสมอ ทั้ง ๆ ที่ท่านใช้จ่ายอย่างประหยัด					
3.	เงินเดือนของท่าน สามารถนำไปจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับท่านและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามควร					
4.	เงินเดือนของท่านทำให้ท่านอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
5.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
7.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสมดุลย์กับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ					
	<u>ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</u>					
1.	ท่านไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ ถึงแม้ว่าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูงกว่า					
2.	ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
3.	ท่านอยากทำงานปัจจุบันนี้ไปเรื่อย ๆ โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
4.	ท่านรู้สึกภูมิใจและสบายใจที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้					
5.	ขณะนี้ท่านมีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารมากกว่าหน้าที่ปฏิบัติการสอน					
6.	เมื่อมีอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะทำงานอย่างแข็งขันไม่ย่อท้อ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า</u>					
1.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
2.	ท่านคิดว่าถ้าท่านได้ย้ายไปโรงเรียนอื่น ท่านจะได้รับความสำเร็จหรือความก้าวหน้ากว่าที่เดิม					
3.	งานที่ท่านปฏิบัติในขณะนี้ จะช่วยทำให้ท่านมีชื่อเสียงหรือมีความก้าวหน้าทั้งในด้านราชการและด้านส่วนตัว					
4.	งานที่ท่านปฏิบัติในขณะนี้ เป็นงานที่ท่านต้องปฏิบัติเป็นการชั่วคราว ท่านอาจถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนให้ทำงานอื่นเมื่อใดก็ได้					
5.	โรงเรียนของท่านมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเที่ยงตรง					
6.	เมื่อท่านพบปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน</u>					
1.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน เพื่อนครูได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
2.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและคณะครู					
3.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะครูเสมอ					
4.	คณะครูให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
5.	คณะครูแสดงความไว้ใจซึ่งกันและกัน					
6.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน มีความพึงพอใจที่ได้ร่วมอภิปรายเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กับคณะครู					
7.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน มีการติดต่อสื่อความหมายกับคณะครู ทำให้คณะครูทราบบทบาทหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</u>					
1.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูขอความคิดเห็นจากท่านเสมอ					
4.	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจที่ท่านได้รับมอบหมาย					
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่าน สามารถให้ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา					
6.	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานและในการแสดงความคิดเห็น					
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่าน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ท่านให้ข้อเสนอแนะ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ</u>					
1.	ท่านได้รับการยอมรับว่า เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียนนี้ซึ่งมีส่วนที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
2.	นักเรียนให้ความเคารพนับถือท่านอยู่เสมอ					
3.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน เคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เป็นประจำ					
4.	ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูมีความนิยมชมชอบในบุคลิกภาพ ความรู้และความสามารถของท่าน					
5.	ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน ยอมรับในความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน					
6.	การปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากคณะครู ผู้บริหาร และบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.	ท่านสามารถชักชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
8.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจและสบายใจที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้					
	<u>ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร</u>					
1.	ผู้บริหารของท่าน เป็นผู้ที่ช่วยให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่คณะครูทั้งในเรื่องส่วนตัวและงานวิชาการแทนที่จะคอยจับผิด					
2.	ผู้บริหารของท่านมีความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของคณะครูเป็นอย่างดี					
3.	ผู้บริหารของท่าน ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและมีความยุติธรรม					
4.	ผู้บริหารของท่าน ไม่เคยลงโทษครูด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยมีเหตุผลที่สมควรเสมอ					
5.	ผู้บริหารของท่านมีการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6.	เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารของท่านสามารถแก้ปัญหาให้ยุติลงด้วยสันติวิธี					
7.	ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานจนได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก					
	<u>ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ</u>					
1.	จำนวนชั่วโมงการสอนของท่านในแต่ละสัปดาห์ มีความเหมาะสมดีแล้ว					
2.	ท่านไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายและลำบากใจต่อกิจกรรมพิเศษที่ได้รับมอบหมาย					
3.	ท่านได้สอนวิชาและชั้นตรงกับความต้องการของท่าน					
4.	ท่านมีความพึงพอใจในความเหมาะสมของงานประจำที่ท่านปฏิบัติเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถของท่าน					
5.	งานที่ท่านทำในขณะนี้ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6.	ท่านสามารถประกอบกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือการสอนได้ตลอดเวลา					
7.	ชั้นเรียนที่ท่านได้รับมอบหมายและเป็นครูประจำชั้น เป็นชั้นเรียนที่ครูอื่น ๆ ไม่ต้องการ					
8.	ในโรงเรียนของท่านมีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชา					
	<u>ด้านสวัสดิการ</u>					
1.	ในโรงเรียนของท่านมีห้องพยาบาลและมียาไว้บริการแก่ท่านและเพื่อนครูอย่างเพียงพอ					
2.	ในโรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับคณะครูเกี่ยวกับการจัดทัศนาจร จัดเลี้ยงสังสรรค์เป็นประจำ					
3.	ท่านมีความสะดวกสบายที่ได้ทำงานในที่ซึ่งท่านอยู่ในปัจจุบันนี้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.	โรงเรียนของท่านมีการจัดบริการเกี่ยวกับไฟฟ้า ประปา ห้องน้ำ ห้องส้วม อย่างเพียงพอและสะดวก					
5.	โรงเรียนของท่านมีการจัดบริการเกี่ยวกับอุปกรณ์การเรียนการสอนไว้อย่างเพียงพอและสะดวกแก่การนำไปใช้					
6.	โรงเรียนของท่านมีการจัดบริการสหกรณ์ร้านค้า เพื่อขายสินค้าราคาถูกให้แก่คณะครูและนักเรียนอย่างเพียงพอและสะดวก					
7.	ท่านไม่เดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย เพราะโรงเรียนของท่านมีบ้านพักครูอย่างเพียงพอ					
8.	เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะพอ ๆ กัน อาชีพครูประถมศึกษาได้รับสวัสดิการมากกว่า					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
1.	โรงเรียนของท่านมีการเอาใจใส่ซ่อมแซมปรับปรุงและแก้ไขสิ่งที่อาจเป็นอันตรายให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย					
2.	สภาพแวดล้อมในห้องทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เป็นต้น ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
3.	อุปกรณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องใช้มีอย่างเพียงพอ หรือสามารถจัดหาได้ทันทีที่ท่านต้องการ					
4.	ห้องสมุดมีหนังสือใช้ประกอบการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องใช้และค้นคว้ามีอย่างเพียงพอ					
5.	ผู้ปกครองนักเรียน และบุคคลต่าง ๆ ในชุมชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึกนึกคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6.	แนวทางการปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรปัจจุบัน ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบและภารกิจต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นกว่าหลักสูตรเก่า					
7.	ชุมชนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
8.	แบบเรียน กำหนดการสอน และบันทึกการสอนในโรงเรียนของท่าน จำเป็นต้องปรับปรุงอีกมาก					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของครูประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อความต่อไปนี้ ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏขึ้นในโรงเรียนของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ท่านลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุผลจำเป็นเป็นบางครั้ง					
2.	ทุกครั้งที่มีการประชุม ท่านอยากให้เลิกเร็ว ๆ					
3.	เนื่องจากท่านมีงานจำเป็นที่บ้าน ทำให้ท่านมาโรงเรียนจวนเวลาเข้าเสมอ					
4.	ท่านคิดว่า ถ้าท่านตั้งใจปฏิบัติงานในช่วงเวลาใกล้การพิจารณาความดีความชอบให้มากกว่าปกติ อาจทำให้ท่านมีโอกาสได้ 2 ขั้นอยู่เหมือนกัน					
5.	ท่านต้องกลับบ้านทันทีที่โรงเรียนเลิก เพราะท่านต้องไปทำธุระที่จำเป็นบางประการ					
6.	ท่านคิดอยู่เสมอว่า ถึงแม้ท่านตั้งใจทำงานก็ไม่มีใครเห็น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.	ท่านไม่อยากทำงานบางชิ้น ถ้ามีคนอื่นที่มีความสามารถมากกว่าท่านร่วมทำงานอยู่ด้วย					
8.	ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมองเห็นผลงานของท่านบ้าง ท่านก็จะทำงานให้เข้มแข็งกว่านี้					
9.	ท่านถูกตักเตือนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่บ้างเหมือนกัน					
10.	ในบางครั้ง ท่านก็ต้องทำงานก้าวก่ายหน้าที่ของครูอื่นเพราะเห็นแก่ประโยชน์ของโรงเรียน					
11.	ท่านรู้สึกลำบากใจในการพบปะพูดคุยกับเพื่อนครู เพราะอาจถูกมองหรือถูกกล่าวหาว่า ต้องการรวมพรรครวมพวก					
12.	ท่านคิดว่าท่านถูกเอารัดเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน					
13.	ท่านไม่อยากสนิทสนมกับใครเป็นพิเศษเพราะเกรงว่าจะถูกเข้าใจผิดจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14.	ท่านเคยเสียใจ เพราะเพื่อนร่วมงานฉวยโอกาสเอาผลงานหรือความดีของท่านไปเป็นของตน					
15.	ท่านคิดอยากจะย้ายไปโรงเรียนอื่นถ้าท่านมีโอกาสได้ย้าย					
16.	ท่านคิดว่าครูที่มีโอกาสได้ย้ายออกไปจากโรงเรียนนี้แล้ว เป็นคนที่โชคดี					
17.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูง ควรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความประพฤติของผู้บริหารโรงเรียนของท่านบ้างก็จะดีเหมือนกัน					
18.	ท่านได้ทราบข่าวเกี่ยวกับการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารอยู่บ้างเหมือนกัน					
19.	ท่านจะไม่หลีกเลี่ยงงาน ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาส					
20.	ท่านมีความขยันและตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ เมื่อมีผู้บานิเทศงาน					
21.	ท่านเข้าสอนตรงเวลาทุกครั้ง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจทุกครั้ง					
23.	ท่านตั้งใจสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดีทุกครั้ง					
24.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
25.	ท่านร่วมปฏิบัติงานกับคณะครูอย่างแข็งขันและไม่ย่อท้อ					
26.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน					
27.	ในการทำงาน ท่านไม่คิดหวังว่าท่านจะต้องได้รับเงินเดือน 2 ขั้น					
28.	ท่านพร้อมเสมอ ถ้ามีผู้มาดูห้องเรียนของท่าน					
29.	ท่านจะไม่ยอมออกจากห้อง ในขณะที่ทำการสอนอยู่					
30.	งานที่ท่านปฏิบัติในระยะนี้ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี					
31.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจในตัวท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
32.	ท่านมีความรู้สึกเป็นกันเอง ในการที่จะเข้าพบผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวหรือหน้าที่การงาน					
33.	ท่านให้ความร่วมมือกับคณะครูและผู้บริหารอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
34.	ท่านมีความเคารพนับถือผู้บริหารโรงเรียนอย่างจริงใจ					
35.	ท่านได้ทราบข่าวเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่ไม่เหมาะสมของเพื่อนครูอยู่เสมอ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

บทคัดย่อ

ของ

ชัยชาญ ศรีทรง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สิงหาคม 2529

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญของครูประถมศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท ปีการศึกษา 2528 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้ t-test

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับอันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับขวัญของครู คือ กลุ่มครูที่มีระดับขวัญสูง และกลุ่มครูที่มีระดับขวัญต่ำ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาทุกปัจจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

FACTORS AFFECTING MORALE OF THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS UNDER THE PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION, CHANGWAT CHAI NAT

AN ABSTRACT

BY

CHAICHAN SRISONG

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Education degree

Srinakharinwirot University

August 1986

The purposes of the research were to investigate the levels of the primary school teachers' morale under the Office of the Provincial Primary Education, Changwat Chai Nat and study factors affecting morale of the Primary school teachers.

The sample were consisted of 320 primary school teachers under the Office of the Provincial Primary Education, Changwat Chai Nat in the 1985 academic year. The rating scale questionnaire was prepared by the researcher. The arithematic mean and standard deviation were employed to determine the levels of the primary school teachers morale. T-test was used to determine significant difference between the comparison groups.

The results of this study revealed that :

1. The morale of the primary school teachers was in the moderate level.

2. The order of the factors affecting morale of the primary school teachers rated in descending order from the highest to the lowest mean as the following aspect : 1. rapport among teachers 2. role in participation 3. status and recognition 4. confidence in and respect for principal 5. satisfaction with work 6. responsibility 7. security and advancement 8. working condition 9. welfare 10. salary.

3. The comparison of the factors affecting morale of the primary school teachers classified by levels of the primary school teachers' morale were significant different at .01.