

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

ไพรัช จุ่นเกตุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

บทคัดย่อ
ของ
ไพรัช จุ่นเกตุ

26 ก.ค. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

11 147 501

ไพรัช จุ่นเกตุ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ ประธานกรรมการควบคุมปรียญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการควบคุม.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญในการปฏิบัติงาน และเพื่อค้นหาตัวทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 224 คน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 329 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน
2. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบ
มุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเช่น
เดียวกัน

4. ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
เอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร เรียงตามลำดับความ
สำคัญได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลากรในโรงเรียน และด้านลักษณะของงานที่ทำ

**A STUDY ON FACTORS RELATED TO WORK MORALE OF PRIVATE SCHOOL
TEACHERS AND TEACHERS IN THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATION
IN SAMUT SAKHON PROVINCE**

**AN ABSTRACT
BY
PHAIRAT JUNGATE**

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

May 2002

Phairat Jungate. (2002). *A Study on Factors Related to Work Morale of Private School Teachers and Teachers in the Office of Primary Education in Samut Sakhon Province*. Master's Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisory Committee : Supepun Phatanapanit, Chairperson and Assoc. Prof. Nipa Sripairot, Co-Advisor.

The purposes of this research were to study levels of work morale of teachers as classified by school category and administrator's leadership behavior; to study factors in work performance of teachers in Samut Sakhon Province as classified by school category and administrator's leadership behavior; to study the relationship between factors of work performance and work morale ; and to find out the work morale predicting factors.

The samples used in this research were 224 teachers from private schools and 329 teachers from schools under the jurisdiction of the Office of Primary Education, Samut Sakhon, totally 553 teachers, derived by the simple random sampling technique. The instrument used for collecting the data was the five-point-rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), multiple correlation (r), and the stepwise multiple regression analysis.

The main research findings were summarized as follows:

1. The teachers had work morale as a whole at a high level. When considered by the school category, it was found that the teachers in private schools and teachers in schools under the Office of Primary Education in Samut Sakhon had work morale at a high level. When considered by the administrator's leadership behavior it was found that the teachers in schools with task-oriented administrators and teachers in schools with consideration-oriented administrators also had work morale at a high level.

2. The teachers had opinions in factors of work performance at a high level. When considered by the school category, it was found that the teachers in private schools and the teachers in schools under the Office of Primary Education in Samut Sakhon had opinions at a high level. When considered by the administrator's leadership behavior, it was found that the teachers

in schools with task-oriented administrators had opinions at a moderate level, while the teachers in schools with consideration-oriented administrators had opinions at a high level.

3. All 10 factors of work performance had the relationship with work morale of teachers with statistically significant difference at the .05 level. When classified by the school category and the school administrators' behavior, it was found that all 10 factors also had the relationship with the work morale of the teachers.

4. The factors of work performance that could predict the work morale of teachers in private schools and teachers in the Office of Primary Education, Samut Sakhon Province, were in this respective order: responsibility, supervision, interpersonal relationship and the work itself.

ปริญญานิพนธ์

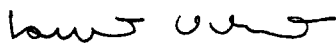
เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ของ

นายไพรัช จุ่นเกตุ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



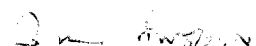
ประธาน

(อาจารย์สุทิพรรณ พัฒนพานิชย์)



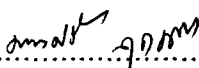
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธา ทิพย์สุวรรณ)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ได้กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ให้ความเมตตา ให้กำลังใจเป็นอย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุดา ทัพสุวรรณ และอาจารย์ ดร.มารศรี สุธานิธิกรรมการสอบที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ได้กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องจนปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี อาจารย์ ดร. สรณ ภู่ง รองศาสตราจารย์ ดร. สุนทร โคตรบรรเทา อาจารย์ ดร.ปฐมพร อ่วมถนอม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สุชาติ อ่วมถนอม อาจารย์ ดร.ปฐมพร อ่วมถนอม ผู้บริหารโรงเรียนปฐมพรพิทยา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณ คณะครูโรงเรียนปฐมพรพิทยาทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างดียิ่งในขณะที่ย้ายเข้าศึกษาต่อ ขอขอบคุณ คุณมนัส สังข์คร และคุณนพพร จันทะ ที่ช่วยกรุณาตรวจสอบและจัดพิมพ์ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

ที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่ลูกทั้งชีวิต ด้วยความรัก ความห่วงใย และให้กำลังใจตลอดมา คุณค่า ประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอโน้มอุทิศด้วยความกตัญญูทดแทนคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ และครู-อาจารย์ ที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดทั้งอบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จมาได้จนบัดนี้

ไพรัช จันทะ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	8
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
การจัดการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร	13
การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร	13
การจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร .	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	15
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	21
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	23
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	24
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	25
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	27
ปัจจัยด้านเงินเดือน	28
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	30
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	33
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	37
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	(ต่อ) ขวัญในการปฏิบัติงาน	42
	ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน	42
	ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน	44
	องค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน	45
	ประโยชน์ของการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน	48
	มาตรการสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน	49
	ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของครู	52
	ด้านความผูกพันกับองค์กร	55
	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	59
	ด้านความสามัคคี	63
	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	67
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
	งานวิจัยในประเทศ	71
	งานวิจัยต่างประเทศ	74
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	76
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	78
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	79
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	81
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4(ต่อ)ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
5(ต่อ)สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	160
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	160
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	160
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	161
การดำเนินการศึกษาค้นคว้า	161
การวิเคราะห์ข้อมูล	163
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	163
อภิปรายผล	164
ข้อเสนอแนะ	170
ข้อเสนอแนะทั่วไป	170
ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป	171
บรรณานุกรม	173
ภาคผนวก	190
ประวัติย่อของผู้วิจัย	210

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามประเภทโรงเรียน	77
2	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของโรงเรียน และ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	85
3	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน	86
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน	88
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและจำแนกตามประเภทของ โรงเรียน	90
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมและจำแนกตามประเภท ของโรงเรียน	92
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมและจำแนกตามประเภทของ โรงเรียน	94
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมและจำแนก ตามประเภทของโรงเรียน	96
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน	98
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและจำแนกตามประเภท ของโรงเรียน	100

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11(ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนโดยรวมและ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	102
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนก ตามประเภทของโรงเรียน	104
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและจำแนกตามประเภท ของโรงเรียน	106
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมและ เป็นรายด้าน	108
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมและเป็นรายข้อ	110
16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมและเป็นรายข้อ	112
17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมและเป็นรายข้อ	114
18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

19(ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	118
20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	120
21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	122
22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตาม พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	124
23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	126
24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	126
25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	130
26 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านความ ผูกพันกับองค์กร จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ ...	132
27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านเจตคติใน การปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	134

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

28(ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านความสามัคคี จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	137
29 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายด้าน	139
30 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	141
31 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	143
32 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านความสามัคคี จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ	146
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร	148
34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร	150
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร	152
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน	154
37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์	156

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

38(ต่อ) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธี สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)	158
39 น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาใน จังหวัดสมุทรสาคร	159

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	10
---	-----------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามสภาพของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และด้านการสื่อสาร ซึ่งทำให้ทุกชาติทุกภาษาคิดต่อถึงกัน มีการแข่งขัน มีการร่วมมือกัน มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแลกเปลี่ยนค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิตเพื่อการอยู่รอดและอยู่ร่วมกันมากยิ่งขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วนี้ส่งผลกระทบถึงกันทั่วโลก ทำให้ประเทศต่าง ๆ ให้ความสนใจในการจัดการศึกษาของชาติเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ในโลกยุคปัจจุบันได้ (สุพล วังสินธ์. 2541 : 34) การศึกษาจึงถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้สามารถนำการพัฒนาในสังคมยุคปัจจุบันคือ ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกประเทศ ผลผลิตของระบบการศึกษาคือ พลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัวแก้ไข ปัญหาที่มีความหลากหลายในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้พัฒนาก้าวหน้าได้อย่างมีหลักการบนพื้นฐานของความเข้าใจในเหตุและผลของความถูกต้อง (เพ็ญจันทร์ ทัพประเสริฐ. 2542 : บทนำ)

ประเทศไทยมีการจัดการศึกษาที่เป็นระบบมานาน ซึ่งการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐในการจัดการศึกษาระดับชั้นตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษาไปจนถึงระดับอุดมศึกษา การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญที่รัฐบาลต้องจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษามากบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานที่สำคัญคือ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และหน่วยงานในระดับภูมิภาค คือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาในปัจจุบันรัฐไม่มีทรัพยากรเพียงพอที่จะจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทั้งประเทศได้อย่างทั่วถึง จึงมีการพัฒนาและเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชน และสถาบันการศึกษาทุกระดับตั้งแต่อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย สำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนจัดเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลส่วนใหญ่เป็นระดับอนุบาลและประถมศึกษา ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการแบ่งเบาภาระของชาติเพื่อพัฒนาคนของประเทศ ทำให้คนของประเทศส่วนหนึ่งได้รับการ

พัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพในทุกด้าน นอกจากจะอบรมสั่งสอนให้คนของประเทศเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพแล้ว ยังอบรมสั่งสอนให้คนเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้คุณธรรม ซึ่งสนองต่อข้อบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 ที่กล่าวว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คุณธรรม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543 : 102) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนหรือผู้เรียนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชนทุกประเภท ก็คือครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนนั่นเอง ครูเป็นผู้มีหน้าที่ในการสอนและอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และมีการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย ซึ่งสอดคล้องกับที่ รุ่ง แก้วแดง (2541 : 134-135) กล่าวว่า ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติชาติใดก็ตามที่มีครูเป็นคนที่มีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะมีพลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทางตรงกันข้ามหากได้ครูที่มีปัญหา ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรของชาติให้มีศักยภาพและมีความสามารถในการแข่งขัน ชาตินั้นอาจเสื่อมโทรมและถึงกับล่มสลายไปได้

ดังนั้นครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ครูที่สอนในโรงเรียนทั้งของรัฐและของเอกชน ปัจจุบันจะต้องปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บริหารโรงเรียน สำหรับโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ บุคคลเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ที่ขาดความสามารถในการบริหารการศึกษา และควบคุมดูแลครูโดยขาดหลักการในการบริหาร ซึ่งบางครั้งทำให้การปฏิบัติงานของครูไม่บรรลุเป้าหมายและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2538 : 60) ส่วนโรงเรียนของรัฐนั้นผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล ได้แก่ ผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูในโรงเรียนต้องทำงานหนักทั้งด้านการสอน และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน ครูบางส่วนโดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาที่ต้องรับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ โดยการให้ครูทำสัญญาหรือข้อตกลงว่าขอรับเงินเดือนตามที่โรงเรียนจ่ายให้เท่านั้น (จิรวัดน์ นิเจนตร. 2542 : 201-202) นอกจากนี้ครูโรงเรียนเอกชน ยังขาดระบบการจูงใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ขาดสิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจอื่น ๆ และครูโรงเรียนเอกชนมีอัตราการออกจากระหว่างปีการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อไปเข้ารับราชการหรือขอย้ายไปอยู่โรงเรียนหรือธุรกิจอื่นที่ดีกว่า เนื่องจากไม่มีความมั่นคงในอาชีพ (จิรุต เสือทอง. 2540 : 40) ในทำนองเดียวกันครูโรงเรียนรัฐบาล โดยเฉพาะครูระดับประถมศึกษา ประสบปัญหาในการสอน อยู่ในโรงเรียนกันดารและห้องเรียนห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก ทำให้ครูประสบปัญหาในการเดินทางไปยังโรงเรียน ต้องผ่านป่าทึบ ทางเดินผ่านภูเขาสูงชัน เป็นต้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ครู

โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ และทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ นั่นคือ ครูขาดขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู ดังที่ ศจี อนันต์นพคุณ (2543 : 212) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างยิ่ง วิจิตร อาวะกุล (2542 : 224) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์การมีขวัญที่ดี จะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการบริหารงาน คือ ผู้ร่วมงานจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความรักความผูกพันกับองค์การ สร้างความศรัทธา จงรักภักดีต่อหมู่คณะ และเกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ร่วมงานในองค์การมีแต่ความเบื่อหน่าย ขาดความรับผิดชอบ ผู้ร่วมงานเหล่านี้อาจขาดขวัญในการปฏิบัติงานหรือเสียขวัญ จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมและบำรุงขวัญของผู้ร่วมงานให้มีขวัญคืออยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 118)

จากประสบการณ์ของผู้วิจัย พบว่า พฤติกรรมบางประการของครูที่แสดงออกเมื่อไม่พอใจฝ่ายบริหารโรงเรียน จะแสดงพฤติกรรมเฉยเมยต่อผู้บริหาร ไม่เชื่อฟัง จัดคำสั่งบ่อย ๆ มีการทะเลาะวิวาท และมาทำงานสาย สำหรับครูบางคนจะทำงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ขยันเตรียมการสอน เอาใจใส่ต่อนักเรียน ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมการแสดงออกของครูจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่วนครูที่มีขวัญต่ำ คุณภาพของการจัดการศึกษาก็น่าจะต่ำลงไปด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนกับครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อระดับขวัญของครูในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปปรับปรุงสภาพการทำงาน และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร
จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

3. เพื่อค้นหาตัวทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม
ประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของครูในจังหวัดสมุทรสาคร และได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร สำหรับ
ให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่
เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1.1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้าน
ความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี

1.2 ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ใน 10 ปัจจัย ตามกรอบแนวความ
คิดของ เอิร์ชเบอร์ก (จิตติมา วัคตุม. 2542 : 21-23 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 113-115 *The
Motivation to Work.*) ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ
งาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับ
บัญชา

1.3 ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยศึกษาจากแนวความคิดของฮัลปีน และเฮมฟีลล์ (สุเมธ เดียววิศเรศ. 2527 : 64-65 ; อ้างอิงจาก Halpin and Hemphill. 1955 : 39-51 *Hasvard Educational Review.*) ฟีลช์แมน (สุชาดา อินทร์พงษ์พันธ์. 2538 : 34-36 ; อ้างอิงจาก Fleighman. 1953 ; 205-222 *Personnel Psychology.*) และบุญเรือน ชโลธร (2541 : 4) ที่ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบ มุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนจำนวน 445 คน จาก 15 โรงเรียน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,875 คน จาก 108 โรงเรียน ปีการศึกษา 2544

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 210 คน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 320 คน ปีการศึกษา 2544

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู จำแนกตาม

3.1.1 ประเภทของโรงเรียน แบ่งเป็น

- 1) โรงเรียนเอกชน
- 2) โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

3.1.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น

- 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
- 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

3.1.3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูใน 10 ด้าน แบ่งเป็น

- 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- ๖ 7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
- ๗ 8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน
- ๘ 9) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ๙ 10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านความผูกพันกับองค์กร
- 2) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านความสามัคคี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร
2. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร
3. โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร
4. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำของครู เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย การโน้มน้าให้ครู เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 4.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง การแสดงออกในการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานของโรงเรียน โดยชักชวนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
 - 4.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกในการกระทำของผู้บริหารที่มีต่อครูในโรงเรียนในด้านการให้ความช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ให้ความไว้วางใจ มีความเห็นอกเห็นใจกัน

5. การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำหน้าที่ของครู ซึ่งได้แก่ การสอน การให้คำปรึกษา การทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

6. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ที่เกี่ยวข้องกับหัวใจการปฏิบัติงานของครู ในที่นี้แบ่งออกได้เป็น 10 ปัจจัยดังนี้

6.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำให้งานที่รับผิดชอบบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

6.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

6.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงกับความต้องการ ความถนัด ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทายสร้างสรรค์ และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

6.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็วของครู

6.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตลอดจนการประชุมทางวิชาการต่าง ๆ

6.6 ปัจจัยด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน

6.7 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร และการประเมินผลงาน

6.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครูกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน

6.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ช่วยให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ได้แก่ บริเวณโรงเรียน สะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก บริเวณอาคารเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

6.10 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูซึ่งแสดงโดยมีความผูกพันกับองค์กร มีเจตคติในการปฏิบัติงาน และความสามัคคี

7.1 ด้านความผูกพันกับองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกด้วยความศรัทธา ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อโรงเรียน

7.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทำที่ หรือแนวโน้มพฤติกรรมของครูที่แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นในทิศทางที่เห็นด้วยและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน

7.3 ด้านความสามัคคี หมายถึง การรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเสียสละ อดทน และเต็มใจ

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยอาศัยกรอบแนวคิดดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ สุเมธ เดียวอิสเรศ (2527 : 158-159) ที่ได้กล่าวถึงขวัญของครูไว้ 5 ประการ ได้แก่ ความสามัคคีในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร ความเข้าใจอันดีต่อกัน มีแรงจูงใจในการคิดสร้างสรรค์ และความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วน อุทัย หิรัญโต (2531 : 161-162) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีคือ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี มีความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 259) กล่าวว่า บุคลากรที่มีขวัญที่ดีจะมีพฤติกรรมกระตือรือร้น มีความผูกพันกับองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน ริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่วน ศรีทัพบิม พานิชพันธ์ (2535 : 60) ได้กล่าวถึงขวัญที่ดีจะเกิดความร่วมมือกันทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีความสามัคคีเข้าใจในนโยบายขององค์กร และศรัทธาในองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว พบว่า สามารถนำมาศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครได้ 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี

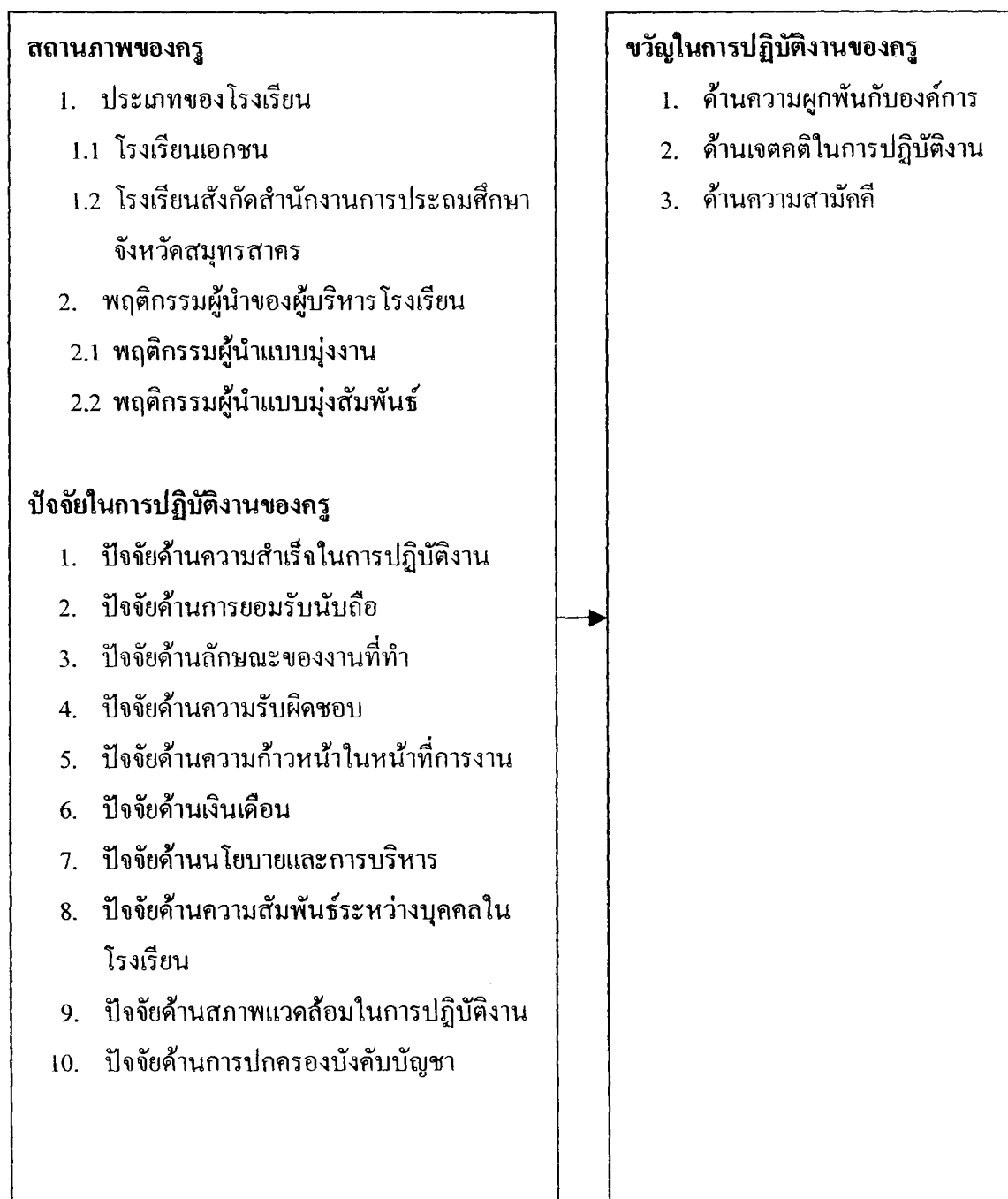
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู ได้ศึกษาตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (จิตติมา วัฒน. 2542 : 21-23 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 113-115 *The Motivation to Work*.) 10 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้ศึกษาจากงานวิจัยของ สวาริงจิม (Swaringim. 1982 : 1785-A) ได้ทำการศึกษเปรียบเทียบขวัญของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษา เอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ได้ศึกษาจากแนวคิดของ ฮัลปีน และเฮมฟีลล์ (สุเมธ เคียวอิศเรศ. 2527 : 64-65 ; อ้างอิงจาก Halpin and Hemphill. 1955 : 39-51 *Hasvard Educational Review*.) ไฟลซ์แมน (สุชาติ อินทร์พงษ์พันธ์. 2538 : 34-36 ; อ้างอิงจาก Fleishman. 1953 : 205-222 *Personnel Psychology*.) และบุญเรือน ชโลธร (2541 : 4) ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารออกเป็น 2 แบบ เหมือนกันคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบ มุ่งสัมพันธ์ ส่วน วิจิต เยี่ยมเวหา (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญ กำลังใจของครูและคุณภาพ ของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการ วิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ ทำให้ขวัญในการปฏิบัติ งานของครูสูง ดังกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน

2. ตัวแปรปัจจัยในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

1.1 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร

1.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัด

สมุทรสาคร

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

2.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

2.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ

2.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

2.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.6 ปัจจัยด้านเงินเดือน

2.7 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

2.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

2.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.10 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

3.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

3.3 องค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.4 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน

3.5 มาตรการสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

4. ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของครู
 - 4.1 ด้านความผูกพันกับองค์กร
 - 4.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 ด้านความสามัคคี
5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาครจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงปริญญาตรี โดยมีสถานศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 147 โรงเรียน จำแนกตามสังกัดดังนี้ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 139 โรงเรียน ประกอบด้วย กรมสามัญศึกษา จำนวน 11 โรงเรียน เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 โรงเรียน และเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 8 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 108 โรงเรียน เปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา จำนวน 80 โรงเรียน เปิดสอนระดับประถมศึกษา จำนวน 8 โรงเรียน เปิดสอนระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 11 โรงเรียน และเปิดสอนระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 12 โรงเรียน สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 1 แห่ง คือ เปิดสอนระดับ ปวช. และปวส. จำนวน 1 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 15 โรงเรียน คือ เปิดสอนระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน เปิดสอนระดับอนุบาลศึกษาถึงประถมศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน เปิดสอนระดับประถมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน และเปิดสอนระดับอนุบาลศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 โรงเรียน สังกัดกรมพลศึกษา จำนวน 1 แห่ง คือ เปิดสอนระดับ ปวช., ปวส., ป.กศ. ถึงปริญญาตรี สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 4 แห่ง คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 3 แห่ง และสังกัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 8 แห่ง คือ สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น (โรงเรียนเทศบาล จำนวน 8 แห่ง) เปิดสอนระดับอนุบาลศึกษาถึงประถมศึกษา จำนวน 7 แห่ง และเปิดสอนระดับอนุบาลศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 แห่ง (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. 2544 : 1-23)

1.1 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร

โรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 มาตรา 15 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน 2) การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และ 3) การจัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย

รูปแบบการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ประเภทสามัญศึกษา แบ่งเป็นระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา และ 2) ประเภทอาชีวศึกษา แบ่งเป็นระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับอุดมศึกษา

สำหรับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ บุคคลเหล่านี้มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียน และเป็นผู้ควบคุม ปกครองครู และนักเรียนของโรงเรียน

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร โดยการควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีทั้งหมด 40 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นการศึกษาระบบโรงเรียน 16 โรงเรียน แยกเป็นสามัญศึกษา 15 โรงเรียน และอาชีวศึกษา 1 โรงเรียน ส่วนการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีทั้งหมด 24 โรงเรียน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนระดับสามัญศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 15 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 445 คน จำแนกตามระดับการศึกษาที่โรงเรียนแต่ละแห่งเปิดทำการสอนมีดังนี้คือ โรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับอนุบาลศึกษาเพียงระดับเดียว จำนวน 4 โรงเรียน มีครูผู้สอน 68 คน โรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับประถมศึกษาเพียงระดับเดียว จำนวน 1 โรงเรียน มีครูผู้สอน 84 คน โรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับอนุบาลศึกษาถึงระดับประถมศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน มีครูผู้สอน 238 คน และโรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับอนุบาลศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน มีครูผู้สอน 55 คน สถานที่ตั้งของโรงเรียนจะกระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ทั้ง 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกระทุ่มแบน

1.2 การจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียน โดยมีภารกิจและนโยบายที่สำคัญดังนี้

ภารกิจหลัก

1. จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาให้แก่เด็กวัย 3-5 ปี ให้มีความพร้อมที่จะเข้าเรียนระดับประถมศึกษา และให้ได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ ตามวัย ตามหลักจิตวิทยาและพัฒนาการ

2. จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ให้กับเด็กทุกคนที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ให้ได้รับการศึกษาจนจบหลักสูตรและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3. จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้แก่นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้ได้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างทั่วถึง ตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล และสนับสนุนให้เรียนต่อเนื่องจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

นโยบาย

1. นโยบายประกันโอกาสทางการศึกษา
2. นโยบายประกันคุณภาพการศึกษา
3. นโยบายประกันประสิทธิภาพการศึกษา
4. นโยบายประกันความปลอดภัย

ข้อมูลทางการศึกษา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เป็นสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขนาดเล็กมาก มีโรงเรียนในสังกัด 108 โรงเรียน จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 44,758 คน มีอัตรากำลังซึ่งเป็นข้าราชการครูจำนวน 1,875 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. 2544 : 1-23)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร หน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกรมอาชีวศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (โรงเรียนเอกชน) และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์กรจะแสดงออกให้เห็นได้จากพฤติกรรมในหลาย ๆ ลักษณะ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่ดีจะต้องเอาใจใส่ต่อขวัญของผู้ร่วมงานในหน่วยงานอยู่เสมอเพื่อจะได้ทราบขวัญในขณะนั้นได้ถูกต้อง และสามารถเลือกใช้วิธีบำรุงขวัญ เสริมสร้างขวัญให้เหมาะสม การจงใจหรือวิธีที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญสูงขึ้นนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบความต้องการของบุคคล และหาทางตอบสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้นให้เกิดความพอใจ ถือได้ว่าเป็นการบำรุงขวัญอย่างดี ดังนั้นจึงขอเสนอทฤษฎีการจงใจที่เห็นว่าสำคัญและเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) เป็นทฤษฎีการเรียงใจของนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (สิทธิกาล ศรีวรมย์. 2542 : 410-411 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1970 : 35-46 *Motivation and Personality*.) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการความผูกพันกับองค์กรและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องยอมรับนับถือ และมีความภาคภูมิใจ เชื้อมั่น และนับถือตนเอง

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for Self-Actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพ และบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

2. ทฤษฎีการเรียงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory) (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 318-319 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1985 : 100-110 *The Achieving Society*.) ได้เน้นถึงความต้องการ 3 ประการคือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ ความต้องการที่จะมีความผูกพันกับองค์กร

2.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ ความต้องการมีอิทธิพลและอำนาจเหนือบุคคลอื่น

3. ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Models) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (จิตติมา วัคตุม. 2542 : 21-23 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 113-115 *The Motivation to Work*.) เป็นทฤษฎีการเรียงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงาน มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

3.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ

3.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

3.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

3.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ช่วยพัฒนาตนเองด้านประสบการณ์ งานที่ทำมีความถนัดและยึดหยุ่นได้พอเหมาะ มีกฎระเบียบที่พอปฏิบัติได้

3.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

3.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น มีด้วยกัน 5 ปัจจัย คือ

3.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึงการจัดและการบริหารโรงเรียนที่มีนโยบายที่แน่นอน มีแนวปฏิบัติ มีระเบียบแบบแผน การบริหารที่มีประสิทธิภาพ และการที่มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและรับทราบนโยบายการบริหาร

3.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวผู้บังคับบัญชาที่ประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป มีเหตุผล มีความรู้ความสามารถ

3.2.3 การสนับสนุนระหว่างบุคลากร หมายถึง ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

3.2.4 เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำและรายได้พิเศษของผู้ร่วมงานที่ได้รับจากองค์กร

3.2.5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวขึ้น ได้แก่ วัสดุ เครื่องอำนวยความสะดวก สภาพสถานที่ทำงาน อุปกรณ์การบริหาร ตลอดจนความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

เรมเพล และเบนทลีย์ (ชัยวัฒน์ สุธีร ไกรลาส. 2537 : อ้างอิงจาก Rempel and Bently. 1946 : 631-641 *Education and Psychological Measurement*.) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ องค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับหมู่คณะ
3. เงินเดือนของครู
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
5. ภาระรับผิดชอบของครู
6. ศักดิ์ศรีและสถานะของครู
7. ความสะดวกสบายในการทำงานของครู
8. ความสัมพันธ์กับชุมชน

พงศ์ หรดาล (2540 : 85-86) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะการปกครองบังคับบัญชาในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันตามความเชื่อของแต่ละบุคคล ผู้บริหารขององค์การจะเป็นผู้กำหนดลักษณะการปกครองบังคับบัญชาของตนเอง ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีกับผู้ร่วมงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคนงาน ผู้ที่มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชามีลักษณะท่าทีเป็นมิตรต่อกันก็จะทำให้ผู้ร่วมงานในองค์การเกิดขวัญที่ดี

3. วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายในการบริหารงาน ตลอดจนระบบงานขององค์การ นับว่ามีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญให้แก่ผู้ร่วมงานในองค์การเป็นอย่างมาก

4. ความพึงพอใจในงานการมอบหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจ เขาก็จะทำงานด้วยความสนุกและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เขาได้สร้าง

5. ระบบค่าตอบแทนในการทำงาน ผู้ร่วมงานย่อมหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

6. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ร่วมงานย่อมอยากจะเจริญก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยอมรับในความสามารถ

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น ความร้อน แสง เสียง ฝุ่น และการถ่ายเทอากาศ เป็นต้น ย่อมมีผลต่อขวัญของผู้ร่วมงาน

8. สุขภาพของผู้ร่วมงาน ถ้าผู้ร่วมงานมีสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตใจที่ดี ย่อมจะมี ความมูมานะที่จะอุทิศแรงกายและกำลังความคิดให้แก่องค์กร

ชูพงศ์ ปัญงะวัต (2541 : 55) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการทำงานไว้ดังนี้คือ

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจที่ดีต่อกัน
2. ชั่วโมงในการทำงาน ควรจะจัดให้เหมาะสมกับชนิดของงานนั้น ๆ
3. การแข่งขันที่ไม่สามารถเอาชนะได้ ทำให้เกิดอาการท้อแท้หมดกำลังใจ ไม่เห็นช่องทาง

ที่จะประสบความสำเร็จ

4. ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร
5. การได้รับความรู้ความเข้าใจจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคนงาน
6. วิธีการบริหารงานของหัวหน้า
7. ความพึงพอใจในงานของบุคลากรแต่ละคน

สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา (2541 : 35) กล่าวถึงปัจจัยที่จะช่วยดึงดูดรักษามูลค่าการให้อยู่ กับองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน รวมถึงแต่ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่ารับรอง
2. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น หุ่น
3. ยศ ชั้น ตำแหน่ง
4. โอกาสในการทำงาน
5. ความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน
6. องค์กรและระบบการจัดการ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

วิจิตร อาวะกุล (2542 : 225) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญของการทำงานว่ามีด้วยกัน 6 ประการ คือ

1. ภาวะการณ์เป็นผู้นำในการบริหารงาน
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ของเจ้าหน้าที่
3. ความศรัทธาและความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อวัตถุประสงค์ นโยบายของกลุ่มและ องค์กร
4. ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้บำเหน็จ ความดีความชอบ ตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. สภาพของการทำงาน สะดวกสบาย ลำบาก งานหนัก เหมาะสม เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

6. สุขภาพทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน แข็งแรงพอที่จะทำงานในหน้าที่หรืออ่อนแอหรือไม่ไหว

สุรางค์ บัณยานนท์ (2542 : 104) มีความเห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีต้องประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือรับผิดชอบ
3. การจัดสภาพการทำงานให้เรียบร้อย สะอาด และสบาย
4. การประเมินผลการดำเนินงานมีระบบเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือน หรือการโยกย้ายอย่างมีระบบ

5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นนั้น
6. มีการให้บำเหน็จรางวัล การชมเชยเมื่อทำสิ่งที่ดี
7. มีระเบียบการลงโทษสำหรับผู้กระทำผิด

เบอร์ และเรนค์ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542 : 400 ; อ้างอิงจาก Baehr and Renck. 1958 : 161 *Dissertation Abstracts International.*) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน
2. สภาพการทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ
5. ความเป็นมิตรและการร่วมมือประสานงานของเพื่อนร่วมงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ควบคุมบังคับบัญชา
7. ความมั่นใจในฝ่ายบริหาร
8. ความสามารถในทางเทคนิคของการควบคุมบังคับบัญชา
9. ระบบการติดต่อสื่อสารที่พอเพียง
10. ความมั่นคงในงาน
11. สภาพการยอมรับทางสังคม
12. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร
13. โอกาสที่จะก้าวหน้า

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูข้างต้น จะเห็นได้ว่า ล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างขวัญและบำรุงขวัญของครูทั้งสิ้น เริ่มตั้งแต่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งมี 5 ขั้น ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก 2 ปัจจัย และทฤษฎีการจูงใจของแมคคลีแลนด์ ซึ่งเน้นความต้องการ 3 ประการ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก มาเป็นประเด็นในการศึกษาค้นต่อไป

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลของความสำเร็จนั้น ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้คือ กวีวัฒน์ บุญรัตพันธุ์ (2536 : 9) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จนเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ส่วน รัตนา แสงแก่นจันทร์ (2543 : 19) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ให้เจริญงอกงามมากที่สุด มนุษย์จะพัฒนางานขึ้นเพราะอยากทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถและแก้ไขปัญหาจนงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

ความสำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำงาน (สุเมธ เดียววิศรศ. 2517 : 11) ซึ่งสอดคล้องกับ แมคคลีแลนด์ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 318 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1985 : 100-110 *The Achieving Society*.) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จจะเป็นความต้องการที่สำคัญ และจะช่วยพัฒนาความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคม ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น เขาจะพยายามปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าบุคคลมุ่งความสำเร็จสูงมาก จะทำให้กิจการงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ อุทัย เลาหวิเชียร (2540 : 198-199) กล่าวไว้ดังนี้

1. ชอบสถานการณ์ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหา เพราะถ้าทำสำเร็จ ก็จะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง
2. มีแนวโน้มที่จะกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางสายกลาง และยอมรับการเสี่ยงพอประมาณ หรือในระดับที่เป็นไปได้ในบางสถานการณ์ เพราะอะไรที่เสี่ยงจนเกินไปจะมีโอกาสผิดพลาดได้ แต่ถ้าไม่เสี่ยงเลยก็ย่อมไม่เกิดประโยชน์

3. อยากรู้ถึงข่าวสารย้อนกลับว่าผู้อื่นคิดว่าผลงานของเขาเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขตนเองต่อไป

ส่วน แมคเคลิแลนด์ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 318-319 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1985 : 100-110 *The Achieving Society*.) ได้สำรวจคุณสมบัติของผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะดังนี้

1. ชอบงานท้าทายความสามารถ งานส่วนใหญ่จะมีระดับค่อนข้างยากที่จะต้องใช้ความพยายามจึงจะสำเร็จ พวกเขาจะไม่เลื่องงานที่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไปต่อความสามารถของเขา
2. เมื่อลงมือทำงานแล้ว จะต้องทำงานเสร็จทุกครั้ง
3. เสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไป (Feedback) เพื่อนำไปพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม
4. พัฒนาแผนงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย
5. หาโอกาสที่จะทำให้สำเร็จ
6. ชอบเสี่ยง แต่ต้องสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ได้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ดังที่ กมล ศรีบุญเรือง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปกครองจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ส่องศรี ชมพูนุท (2527 : 38-42) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และปรึกษา พันธุ์จำเริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนก้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนก้นดาร์ มีขวัญกำลังใจในระดับสูง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงาน บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะชอบงานที่ท้าทายความสามารถ หาโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จ และเมื่อลงมือทำงานแล้ว จะต้องทำงานสำเร็จทุกครั้ง

2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

ความต้องการของมนุษย์ประการหนึ่งก็คือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ซึ่งได้มีผู้รู้ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือไว้ดังนี้คือ จูฑาทิพ ทองคำ (2540 : 19) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออก

อื่นใดที่ส่งผลให้เห็นว่า การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ส่วน สุวทนา เวชมานิติกุล (2543 : 10) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอก การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี และการได้รับความร่วมมือในการทำงาน

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจ หรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังจากการปฏิบัติงานสำเร็จ

ความสำคัญของการยอมรับนับถือ

เป็นที่ทราบกันดีว่าสังคมยอมรับการยกย่องสรรเสริญเป็นหลักธรรมค่านิยมมนุษย์ “ชอบให้คนยกย่องมากกว่าตำหนิ” ทุกคนอยากอยู่อย่างมีเกียรติ “ได้รับความนับถือ ไม่มีใครอยากอยู่อย่างไม่มีใครอยากจะมีหน้า ถ้าหากใครไปอยู่ในสังคมใดที่คนในสังคมนั้นไม่ยอมให้การยอมรับนับถือแล้ว เขาจะรู้สึกว่าเขาต่ำต้อยเสียยิ่งกว่าเข็ม ไม่มีความหมาย ดังนั้นทุกคนอยากจะมีเกียรติเสมอ อยากจะเป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับอริยสัจ ๓ โพรทอง และสมศักดิ์ คงเทียง (2542 : 112) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนว่าตนเองมีค่าทั้งสายตาตนเองและสายตาคนอื่น ไม่มีใครทนได้ ถ้ารู้สึกไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญในกิจการต่าง ๆ แล้ว เขาจะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อจะชักชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะได้รับการร่วมมือที่ดี กรกช ใจหาญ (2539 : 38) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง และต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป

ผลจากการศึกษาค้นคว้าทางจิตวิทยา พบว่า การให้การยอมรับนับถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคน (จันงค์ สมประสงค์. ม.ป.ป. : 85) คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงาน และกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวเอง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย เพราะคนทุกคนต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2527 : 58) การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความรู้สึกได้ว่ามีส่วนร่วมในสังคมหรือองค์การที่เขาทำงานอยู่ และก่อให้เกิดความสามัคคีอันดี เกิดความมีน้ำใจและทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ดังงานวิจัยของ พิทยา ขวัญทอง (2522 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยม

ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง พบว่า การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ขวัญของครูสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬ รัชวาสน์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีขวัญอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ สุเพียร แท่งทอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในอันดับสาม

3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความสุขกายสบายใจ หรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ การที่ผู้ร่วมงานจะมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งได้มีผู้รู้กล่าวถึงความหมายของลักษณะของงานที่ทำไว้ดังนี้คือ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2541 : 6) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลาย ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความน่าสนใจ มีความยืดหยุ่น และมีความยากง่าย สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ เป็นลักษณะของงานที่ต้องใช้ความคิดในการปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ ส่วน วัฒนา ศรีสม (2542 : 8) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายในงาน การได้ใช้ความสามารถในการทำงาน การมีความหมายของงาน และความสำเร็จของงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ตรงกับความต้องการ ความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย สร้างสรรค์ และ โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

ความสำคัญของลักษณะงานที่ทำ

ความสำคัญของลักษณะงานที่ทำ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้รู้กล่าวไว้ดังนี้คือ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 134) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ทำลายความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2537 : 145) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากคือ งานนั้นมีความมั่นคง งานนั้นมีความก้าวหน้า เป็นงานที่น่าสนใจ และงานนั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 34-35) ได้สรุปถึงลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้คือ งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดีและเป็นที่สนใจของคนอื่น งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อให้ผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระ สามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

ชูพงศ์ ปัญงะวัต (2541:58) มีความเห็นว่า ลักษณะของงานที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจประกอบด้วย ลักษณะงานที่น่าสนใจในตัวเอง ทักษะในการทำงาน ความชำนาญ ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน และความชัดเจนของเป้าหมายของงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงานที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ได้แก่ งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่น่าสนใจ ความแปลกของงาน เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ทำหายความสามารถ มีความก้าวหน้า มีความมั่นคง งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับคนอื่นและเป็นงานที่ปลอดจากการควบคุม

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อครูผู้สอนในโรงเรียน ถ้าครูได้ปฏิบัติงานในด้านที่ตนถนัด สนใจ มีการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพ ชั่วโมงการสอนไม่มากเกินไปและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี เป็นต้น ก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ รชดา นมะหิมะ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจูงใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญชัย ชอบธรรมสกุล (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อเปรียบเทียบกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ในการปฏิบัติงานหน้าที่ใดๆ ก็ตาม ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบ หากขาดความรับผิดชอบการทำงานก็จะไร้จุดหมายปลายทาง ไม่มีเป้าหมาย การปฏิบัติงานก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จตามกำหนดเวลา (ประเสริฐ เกษรมาลา. 2529 : 223) ได้มีผู้รู้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้คือ จุฑาทิพ ทองคำ (2540 : 19) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้ดี ไม่มีการตรวจและ

ควบคุมอย่างใกล้ชิด ส่วน วสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540 : 2) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจ สนใจ และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างสม่ำเสมอด้วยความขยันหมั่นเพียร อดทน และมีอิสระ โดยมุ่งหวังที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

ความสำคัญของความรับผิดชอบ

เฮิร์ซเบิร์ก (จิตติมา วัฒนะ. 2542 : 21-23 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 113-115 *The Motivation to Work.*) ได้ระบุไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้น (Motivation) ที่สำคัญ เพื่อเพิ่มความรับผิดชอบให้คนงาน คนงานก็จะทำงานหนักขึ้น นอกจากเพิ่มความรับผิดชอบให้เขามากขึ้น ก็ต้องให้ความอิสระเขามากขึ้นด้วย เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาคอยตามตรวจสอบอยู่ ก็มิได้หมายความว่าคนงานมีความรับผิดชอบต่องานของเขาอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ สุเมธ เดียววิเศษ (2527 : 11) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมจนเกินไป

สำหรับความรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูนั้น ชุมพล บุญชู (2529 : 7) ให้ทัศนะว่าเป็นความรู้สึกที่ครูจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยความเข้มแข็ง เสียสละ และสุจริต มีเจตนาแรงกล้าที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้น สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่ง สุวัฒน์ หนูประดิษฐ์ (2533 : 44) เชื่อว่า การมอบหมายให้บุคลากรทำงานในระดับที่มีความสำคัญและทำงานนั้นได้สำเร็จจะเป็นเสมือนรางวัลที่ทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูคือ ความรับผิดชอบ ส่วน ปรีชา พันธุ์จำเริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชดา นมะหิมะ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจูงใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูง

5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของการประกอบคุณงามความดีที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้ในการปฏิบัติงานนั้น หากครุมีความรู้ดีกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงผลักดันให้ครูเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ได้มีผู้รู้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานไว้คือ บุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 37) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนได้มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ และวุฒิสูงขึ้นด้วย ส่วน ปรีทศน์ สงวนสุข (2541 : 4) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และการศึกษาต่อ การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ การได้เรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ที่หน่วยงานนำมาใช้

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้เลื่อนชั้นเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น การมีโอกาสมเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ และการได้เรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ

ความสำคัญของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ให้โอกาสเท่าเทียมกันในหน้าที่การทำงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทั้งนี้เพราะบุคลากรทุกคนหวังความก้าวหน้าด้วยกันทุกคน (อุทัย หิรัญโค. 2531 : 116) สอดคล้องกับ สมพงศ์ เกษมสิน (2516 : 416) ซึ่งกล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และคงไม่มีใครปฏิเสธใคร่ใคร่ที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าใครบางคนปฏิบัติงานมีความรู้สึกล้มเหลวในความก้าวหน้าเขาย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างนี้จะเห็นได้เป็นอันมากจากเจ้าหน้าที่บางคนที่มีเงินเดือนน้อย ไม่สามารถเลื่อนชั้นได้ ฉะนั้นเมื่อทุกคนมีความต้องการเช่นนี้ ผู้บริหารก็ควรให้โอกาสก้าวหน้าแก่คนงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาตามสมควรของแต่ละบุคคล เช่น หาทางส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ให้โอกาสเขาได้รับความรู้ความสามารถในการทำงานจากการฝึกอบรมหรือแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของคนอื่น ๆ ที่กล่าวสนับสนุนว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติ

งานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ กล้า ทองขาว (2523 : 52-64) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนงานวิจัยของ มอริส (Morris. 1972 : 3893-A) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญของครู พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำมากคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ ฮิลี (Healy. 1970 : 2640-A) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญของครู ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ

6. ปัจจัยด้านเงินเดือน

เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแก่บุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน เป็นสิ่งจูงใจดึงดูดคนให้ทำงาน รวมทั้งยังเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน (สมชาย หิรัญภิตติ. 2542 : 163 ; ไพโรจน์ สิตปรีชา. 2535 : 619-620) ได้มีผู้รู้กล่าวถึงความหมายของเงินเดือนไว้ดังนี้ กิ่งพร ทองใบ (2541 : 6) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง ส่วน บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542 : 10) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง เงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นรายเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน

หลักการและความสำคัญของเงินเดือน

การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุดก็คือ เงินเดือน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนเป็นที่พอใจ เหมาะสมกับค่าครองชีพก็จะทำให้มีความพึงพอใจและปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ตลอดไป

หลักในการจ่ายเงินเดือน ได้มีผู้รู้กล่าวไว้ดังนี้

ณัฐรพันธ์ เจริญนันทน์ (2541 : 260-261) กล่าวว่า ในการจ่ายเงินเดือนแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องปฏิบัติดังนี้คือ

1. ความยุติธรรม องค์กรต้องมีความยุติธรรมในการกำหนดและจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน บุคคลจะพิจารณาความยุติธรรมของรายได้ใน 2 ระดับ ดังต่อไปนี้

1.1 เงินเดือนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับค่าครองชีพและผลตอบแทนในตลาดแรงงาน หรือที่หน่วยงานอื่นจ่ายให้กับงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

1.2 เงินเดือนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถและคุณสมบัติใกล้เคียงกันในการปฏิบัติงานสมควรต้องเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความขัดแย้งขึ้นในองค์กร

2. ความมั่นคง นอกจากอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรมแล้ว บุคคลจะพิจารณาความมั่นคงของรายได้ที่เขาได้รับ นอกจากนี้รายได้ยังเป็นปัจจัยที่สะท้อนสถานะทางสังคมของบุคคล ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้นของบุคคลด้วยเช่นกัน

สมชาย หิรัญภิตติ (2542 : 249) ได้ให้แนวคิดในการจ่ายเงินเดือนไว้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำการสำรวจเงินเดือน (Conduct the Salary Survey) การสำรวจเงินเดือนเป็นการสำรวจเพื่อทราบถึงอัตราค่าจ้าง เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับให้เกิดความแน่ใจว่าการจ่ายเงินเดือน มีความเท่าเทียมกับคู่แข่งจากภายนอก

ขั้นที่ 2 พิจารณาคูณค่าของงานแต่ละงาน (Determine the Worth of Each Job : Job Evaluation) ในองค์กร โดยใช้การประเมินค่างานเพื่อให้แน่ใจว่ามีความเป็นธรรมภายในองค์กร

ขั้นที่ 3 รวมกลุ่มงานที่คล้ายกันเข้าสู่ระดับการจ่ายอันเดียวกัน (Group Similar Jobs into Pay Grades)

ขั้นที่ 4 กำหนดราคาของระดับการจ่ายแต่ละระดับ โดยใช้เส้นค่าจ้าง (Price Each Pay Grade-Wage Curves)

ขั้นที่ 5 ปรับอัตราการจ่ายให้เป็นไปในทางที่เหมาะสม (Fine Tune Pay Rates)

กล่าวโดยสรุป เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่ทางฝ่ายบริหารองค์กรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายเดือน อัตราเงินเดือนต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม และความเสมอภาค เงินเดือนจึงเป็นเครื่องจูงใจที่มีพลังมากที่สุดอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรดำเนินการไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ

เงินเดือน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ครู มีขวัญสูงหรือต่ำ ถ้าเงินเดือนสูง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมักสูง แต่ถ้าเงินเดือนต่ำ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมักต่ำ มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

บราว (Brown. 1952 : 12) ได้ทำการวิจัยพบว่า ครูมีขวัญต่ำ มีสาเหตุมาจากเงินเดือนต่ำ ความไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพในอนาคต เนื่องมาจากการจำกัดโอกาสที่จะก้าวหน้าทางการสอน ความไม่พอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งไม่กระตุ้นให้ครูปรับปรุงคุณภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น และความไม่มั่นคงของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาราป (Harap. 1959 : 55-57) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูไม่ดี พบว่า เงินเดือนต่ำ เป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูต่ำมากที่สุด และ แฮร์ลี (Healy. 1970 : 2640-A) ก็ได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ขวัญต่ำของครูเกี่ยวข้องกับสถานะความมั่นคงทางการเงินเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของคนอื่น ๆ ที่กล่าวถึงเงินเดือนว่า มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

วิจิต เยี่ยมเวหา (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูและคุณภาพนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ขวัญมีความสัมพันธ์กับเงินเดือนของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ (2520 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษากำลังขวัญของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน การวิจัยของ ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และสุนทรี ใจวัธนเรตน์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เงินเดือนเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

7. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะหัวหน้าของหน่วยงานที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างขวัญให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน ได้มีนักการศึกษา กล่าวถึงนโยบายและการบริหารไว้คือ อุทิศ เข็มอนุสุข (2540 : 9) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหาร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ส่วน วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2541 : 7) กล่าวถึงนโยบายและการบริหาร คือ การกระจาย การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหาร คือ กระบวนการในการบริหารองค์กร เช่น การติดต่อสื่อสาร การกระจายงาน การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

หลักในการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้รู้กล่าวไว้ดังนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 23-24) กล่าวถึงเทคนิคที่จำเป็นต่อผู้บริหารที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้ต่อไปนี้

1. เทคนิคการบริหารงาน ผู้บริหารควรใช้การตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลและเหตุผล อย่าตัดสินใจด้วยอารมณ์ และความคิดเห็นส่วนตัว
2. เทคนิคการสั่งงาน ต้องสั่งอย่างชัดเจนให้เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาละเทศะ ให้เหมาะสมกับบุคคล ต้องใช้วาจาที่สุภาพ มีมารยาท

3. เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นได้

4. เทคนิคในการติชม การติชมให้เหมาะสมกับกาละเทศะ การติควรยึดหลักการติเพื่อ ก่อ และชมเพื่อสร้างสรรค์

5. เทคนิคในการวางแผน ควรวางแผนให้เป็นตัวอย่าง มีความยุติธรรม

ขงยุทธ เกษสาคร (2541 : 21-22) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ดีในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ กระบวนการของการพิจารณาการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร การวางแผนจะช่วยแยกแยะและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. การจัดระเบียบงาน (Organizing) คือ การจัดเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การจัดหัวข้องานต่าง ๆ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างเป็นระเบียบไม่สับสน มีการจัดและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนของตนต่อไป

3. การประสานงาน (Coordinating) งานในองค์การแบ่งเป็นหลายฝ่ายหลายแผนก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารงาน มิฉะนั้นการปฏิบัติงานจะสำเร็จไปได้ยาก

4. การสื่อความหมาย (Communication) คือ การถ่ายทอดข่าวสารที่มีความหมายจากบุคคลหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การติดต่อสื่อสารทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงานในองค์การ เพื่อให้งานบรรลุถึงจุดหมายและประสบความสำเร็จในงานได้อย่างรวดเร็ว

5. การกระจายงาน (Delegating) หมายถึง การกระจายความรับผิดชอบ กระจายอำนาจ และการกระจายแรงงานให้แก่หัวหน้างานแต่ละโครงการ บนพื้นฐานแห่งการยอมรับนับถือ คุณค่าความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

6. การวินิจฉัยสั่งการ (Decision – Making) คือ การตัดสินใจและนำการตัดสินใจไปดำเนินงานบริหารองค์การ ผู้บริหารทั้งหลายไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ บางครั้งมีความสำคัญถึงขั้นของการอยู่รอดขององค์การ ผลการตัดสินใจของผู้บริหาร ไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

7. การฝึกอบรม (Training) คือ การพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การให้มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลให้การบริหารสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ

8. การประเมินผลงาน (Job Evaluation) เป็นกระบวนการเพื่อควบคุมมาตรฐาน การประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ทราบว่า เราทำงานได้ผลสำเร็จแค่ไหน คุณภาพของงานที่ทำไปนั้นเป็นอย่างไร ตลอดจนทราบว่า การทำงานมีผลสืบหน้าไปเพียงใด

หลักในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา มีดังนี้

หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในการบริหารงานบุคคล ควรมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 9)

1. จัดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบ
2. ปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในโรงเรียน
3. กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน
4. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร
5. ควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และเป็นไป

ตามจุดประสงค์ของโรงเรียน

6. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากร
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ
8. ดูแลการประเมินผลเป็นระยะตามลักษณะของงาน
9. ดูแลดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเข้าและออกจากโรงเรียนของบุคลากรในโรงเรียน

ส่วนการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ผู้บริหารควรยึดหลัก ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 58)

1. ใช้เทคนิคในการมอบหมาย โดยมอบหมายงานให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสมกับความสามารถและเหมาะสมกับจำนวนบุคคลในหน่วยงาน
2. ใช้เทคนิคในการวางแผน ให้สามารถดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด
3. ใช้เทคนิคสร้างความเข้าใจและสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือเทคนิคการสร้างทีมงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งนโยบาย เป้าหมาย และบุคคลอื่น ๆ ทำให้มีความสุขสบายใจ อันเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน
4. ใช้เทคนิคการติดตามผลงาน การแก้ปัญหาและการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ผลงานที่เขาปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายแค่ไหน ควรจะแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร

5. ใช้เทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น เทคนิคการบริหารตามวัตถุประสงค์ เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคนิคคิวิซี เป็นต้น

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารภายในโรงเรียน นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องรู้จักเลือกวิธีการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างขวัญให้เกิดขึ้นกับบุคลากร หน้าที่ของผู้บริหารมีดังนี้คือ การมอบหมายงาน การประสานงาน การสื่อความหมาย การกระจายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การฝึกอบรม การประเมินผลงาน การใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกด้าน

นโยบายการบริหารที่ดีจะมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังงานวิจัยของ อนุชา คำรงค์ศักดิ์ (2539 : 20) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและ โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏว่า ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยส่วนรวมมี 2 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสื่อสาร และการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เทหาสุข (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการกำหนดเป้าหมายการตัดสินใจ และการเป็นผู้นำ ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยของ ซอมเมอร์ (Sommer. 1970 : 696-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียน ส่วน วิจิต เข้มเวหา (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูและคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เอื้อต่อขวัญกำลังใจของครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู การให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนแสดงความรู้ความสามารถอย่างอิสระ การให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ และการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครูในโรงเรียนเป็นไปด้วยความยุติธรรม

8. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

บุคลากรภายในโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูสายผู้สอน ครูผู้สนับสนุน การสอน คณาจารย์ในโรงเรียน บุคลากรเหล่านี้ มีอารมณ์ ความสนใจ ความต้องการที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะมีสายงานบังคับบัญชา แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งแล้วก็ตาม แต่สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่ง ก็คือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพราะเป็น

ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2541 : 107) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือปฏิบัติในการทำงาน ความรักในเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนดังต่อไปนี้

8.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มครู การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีขวัญสูงได้โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญของครูได้ดี ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในโรงเรียน จำเป็นต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับครูเสียก่อนในเบื้องต้น จากนั้นการสร้างขวัญก็จะเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยากนัก (อุทัย หิรัญโต. 2520 : 58)

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มครู ได้มีผู้รู้กล่าวไว้ดังนี้ เรียงชัย หมั่นชนะ (2535 : 83) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีดังนี้คือ

1. รับรู้และเคารพความเป็นตัวของครูไม่ล่วงล้ำสิทธิส่วนตัว
2. เคารพในความสามารถและให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถ
3. คบหาครูด้วยบรรยากาศที่เห็นอกเห็นใจและเป็นกันเอง
4. ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างครูด้วยกัน
5. ช่วยเหลือครูให้รักษาระเบียบวินัย
6. ส่งเสริมครูให้มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไป
7. เป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกคน
8. ไม่มุ่งร้ายหรือมุ่งทำลายครู

ชูศักดิ์ แสนปัญญา (2536 : 72-73) ได้กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนไว้ดังนี้

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเองไม่โมโหจนเสีย
2. อย่าหลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันให้เกิดประโยชน์และให้โอกาสแก่ครูผู้สอนจะเป็นประโยชน์ต่องานเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
3. อย่าใช้อำนาจเกิดความจำเป็น ผู้บริหารควรให้ความเห็นอกเห็นใจให้ความรักใคร่ เป็นการสร้างบารมีให้ลูกน้องเกิดความรัก

4. อย่าเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แสดงให้ครูผู้สอนเห็นว่ารักไม่เท่ากันจะทำให้ลูกน้องคนอื่นน้อยใจขวัญเสียได้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้สม่ำเสมอและทั่วถึงกัน

5. เอาใจเขามาใส่ใจเรา เมื่อมีทางใดจะแนะนำดักเตือน ปล่อยใจ ควรทำด้วยความมีเหตุผล ไม่จู้จุกจิกเหมือนคนเป็นโรคประสาท ใช้อำนาจ ขู่ห้ามหุยมหิมนเป็นที่รำคาญแก่ครูผู้สอน

6. ดูแลความยากลำบากในการทำงานของครูผู้สอน ผู้บริหารควรให้ความสนใจได้ถามทุกข์สุข เยี่ยมเยียนห้องเรียน เห็นความสำคัญของครูผู้สอน

7. แสดงความยินดีในความสำเร็จของครูผู้สอน ครูทุกคนย่อมยินดีในความสำเร็จถ้ามีคนแสดงความยินดีกับความสำเร็จของเขา เขาย่อมอิ่มเอิบใจมีขวัญในการทำงานต่อไป

8. ให้บำเหน็จความชอบด้วยความเป็นธรรม การที่คนทำดีแล้วได้รับบำเหน็จเป็นผลให้คนรับพอใจมีมานะพยายามที่จะทำดีต่อไป

9. หลีกเลี่ยงการขู่บังคับ ทำให้เกิดความกลัว การขู่บังคับเป็นการบีบคั้นจิตใจ ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นคนดี พูดยาแนะนำสั่งสอนดี ๆ ก็เพียงพอ

10. รักษาผลประโยชน์ของครูผู้สอน ครูผู้สอนจะรู้สึกดีใจและสำนึกในบุญคุณของผู้บริหาร ถ้าเขาทราบว่าผู้บริหารต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของเขา

อัญชลี โพธิ์ทอง และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 139-140) กล่าวถึงลักษณะที่ดีของผู้บริหารในการสร้างเสริมขวัญกับครูผู้ปฏิบัติการสอนไว้ดังนี้

1. ปกครองบังคับบัญชาโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุติตา และอุเบกขา
2. มีความรู้ความสามารถในการบริหารกิจการนักเรียน
3. มีความยุติธรรม
4. ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
5. ใจคอหนักแน่น มีอารมณ์มั่นคง
6. มีความประพฤติดี ยึดเป็นแบบอย่างได้
7. มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว กล้าตัดสินใจ
8. ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้
9. มีสุขภาพแข็งแรง อนามัยสมบูรณ์
10. แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะและสะอาดเรียบร้อย

สรุปได้ว่าการที่โรงเรียนจะดำเนินงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน สร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ให้เกียรติครูตามสมควร ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างครูด้วยกัน ไม่สร้างกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่เอาเปรียบครูและไม่กล่าวร้ายเรื่องส่วนตัวของครู เป็นต้น

8.2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน หากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้การปฏิบัติงานด้วยกันได้มีความสุข มีความผูกพัน มีความศรัทธาและจงรักภักดีต่อการ

ลักษณะเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้มีผู้รู้กล่าวไว้ดังนี้
ชูศักดิ์ แสนปัญญา (2536 : 73-74) กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะมีลักษณะดังนี้

1. มีความจริงใจต่อกัน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน
2. หลีกเลี่ยงการนินทาว่าร้ายกัน ถ้านินทากันบ่อย ๆ จะสูญเสียเพื่อน
3. อย่าขัดท้อความคิดให้กัน การทำงานร่วมกัน ความผิดพลาดย่อมเกิดขึ้นได้ ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหาและแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน
4. ยกย่องชมเชยซึ่งกันและกัน จะต้องไม่เสแสร้งแกล้งชม
5. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ
6. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่รับผิดชอบ เพื่อนที่ดีย่อมมีความปรารถนาดี เป็นห่วงเป็นใยในความเป็นอยู่และอนาคตของเพื่อน

7. ฟังความคิดเห็นของเพื่อนบ้าง ควรให้เกียรติกัน
 8. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน
 9. ให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามทุกข์ร้อน
 10. ออกไปพบปะสังสรรค์กันบ้างตามสมควร
- สุชา ไอยราพงศ์ (2542 : 106-107) ได้กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานที่ดี จะมีลักษณะดังนี้

1. มีความจริงใจต่อกัน
 2. ยกย่องชมเชยในสิ่งที่ควร
 3. ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ
 4. ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 5. ใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 6. รู้จักให้อภัย
- วิจิตร อาวะกุล (2542 : 181-182) กล่าวว่า คุณลักษณะของเพื่อนที่ดีที่ควรคบ มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นคนไม่เอาเปรียบเพื่อน
2. เป็นคนรักเพื่อน ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว
3. มีวาจาอ่อนหวานนมนวล

4. ชักนำแนะนำเพื่อนแต่ในสิ่งที่ดี
5. ไม่เสียความประพฤติเรื่องเงิน
6. เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายหนักแน่น

สรุปได้ว่า ภายในโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย แต่ละฝ่ายจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความสุขกับการทำงาน ทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มครู คือ การช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างครูด้วยกัน ช่วยเหลือครูให้รักษาระเบียบวินัย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน คือ มีวาจาอ่อนหวานนุ่มนวล ไม่เอาเปรียบเพื่อน เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานเท่านั้น

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงและต่ำ ดังงานวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender. 1972 : 3984-A) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดขวัญของครูสูงหรือต่ำได้ และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูด้วยกัน ก็มีความสำคัญรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิวีร์ ห่อสกุล (2520 : 48) ได้ศึกษาขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา รองลงมาความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง มีความสำคัญต่อขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา และงานวิจัยของ สุนทร โคตรท่าน (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีผลต่อขวัญของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

9. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี และเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยจิตใจสงบสุข ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ขวัญของผู้ร่วมงานสูงขึ้น (เสนาะ คิยาวิ. 2542 : 344-345) ได้มีผู้รู้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ สมชาย วัฒนพงศ์ (2540 : 9) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงาน มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ

แก่การปฏิบัติงาน ส่วน นิรามัย บุญชะกาญจน (2542 : 31) และอรนุช เกษัญชัย (2544 : 4) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความหมายใกล้เคียงกันคือ สิ่งที่สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ รวมทั้งเครื่องมือต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดังเกินไป และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีจะมีลักษณะดังที่ผู้มีผู้รู้กล่าวไว้ดังนี้คือ

ชาญชัย อาจินมาจาร (2535 : 122) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสภาพการทำงาน (Working Condition) ที่ดีจะมีส่วนสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานชอบทำงานในที่ที่มีสิ่งแวดล้อมสะดวกสบาย มีอุณหภูมิและแสงสว่างพอเหมาะ ที่ทำงานไม่อับหรือมีเสียงรบกวน สถานที่ทำงานสะอาด มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ

สมคิด บางโม (2538 : 178) ได้กล่าวถึงสถานที่ทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีต้องสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ทำให้สามารถทำงานได้เร็วขึ้น และอยู่กับโต๊ะทำงานนานขึ้น และได้ผลงานมากขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานรักและพอใจในงานที่ทำ ห้องพักรวบรวมให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีจะเป็นวิธีการหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

จรรวม วัชรรังษี (2543 : 93-99) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อขวัญ กำลังใจ และคุณภาพของผลงานว่าควรมีแสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดังเกินไป อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่าง ๆ เช่น เครื่องดับเพลิงบริเวณรอบ ๆ อาคารต้องสะอาด มีความร่มรื่น มีสวนหย่อม ที่นั่งพักผ่อน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจและตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

ส่วนสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ดี ได้มีผู้รู้กล่าวไว้ดังนี้

ประพันธ์ จ่ายเจริญ (2536 : 83-93) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ดีมีดังนี้ อาคารเรียนต้องมีไฟฟ้า มีห้องน้ำ มีเครื่องดับเพลิง รอบ ๆ อาคารเรียน จะต้องตกแต่งให้สวยงาม มีต้นไม้ให้ความร่มรื่นและสะอาดอยู่เสมอ ห้องเรียนควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และปราศจากสิ่งรบกวน ห้องน้ำห้องส้วมต้องสะอาด ปราศจากกลิ่นเหม็น มีอุปกรณ์การสอน ที่ดีมีคุณภาพ พร้อมทั้งจะนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 82-83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. จัดแสงสว่างให้เพียงพอ เพราะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียนหนังสืออยู่เสมอ
2. จัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ จะทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศน่าอยู่ น่าอาศัย
3. ห้องเรียนจะต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก
4. การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และอุปกรณ์มากขึ้น มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

สภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในสถานศึกษา ดังที่ ปริญญา อังสุสิงห์ (2521 : 11) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ห้องเรียนทั่วไปหรือห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ
2. ห้องเรียนเฉพาะวิชา ได้แก่ ห้องเรียนพิเศษที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าห้องเรียนธรรมดา เช่น ห้องปฏิบัติทางวิทยาศาสตร์ โรงฝึกงาน ห้องคหกรรมศาสตร์ เป็นต้น
3. โรงอาหาร ได้แก่ บริเวณที่ใช้เป็นที่รับประทานอาหารของโรงเรียน
4. ห้องประชุม ได้แก่ บริเวณอาคารที่ใช้เพื่อการประชุม การบรรยาย และประกอบกิจกรรมต่าง ๆ บริเวณนี้ จะต้องจุคนได้มาก คือ ประมาณร้อยละ 30 ของนักเรียนทั้งหมด จะต้องออกแบบพิเศษเพื่อใช้ในการฟัง การพูด การถ่ายเทอากาศ สี แสง และเสียง จึงต้องใช้หลักการทางด้านการศึกษา และหลักสถาปัตยกรรม วิศวกรรมมากกว่าอาคารอื่น ๆ
5. อาคารอำนวยการ อาคารนี้มักจะอยู่ในส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการติดต่อและประสานงานของสถานศึกษา บริเวณนี้มักประกอบไปด้วย ห้องผู้บริหารระดับต่าง ๆ ห้องประชุมย่อย ๆ ห้องธุรการ การเงิน ทะเบียนและพัสดุ เป็นต้น
6. ห้องสมุด ได้แก่ อาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือ สื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ภายในห้องสมุดจะประกอบด้วย บริเวณสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ บริเวณเก็บหนังสือ
7. บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ ได้แก่ อาคารที่ส่งเสริมพลานามัยและสุขภาพจิต บริเวณดังกล่าวอาจอยู่ในอาคารหรือบริเวณนอกอาคารก็ได้ เช่น โรงพลศึกษา ห้องอาบน้ำ แสงตัว ห้องดนตรี สระว่ายน้ำ ศาลาพักผ่อน และสนามกีฬา
8. บริเวณเพื่อกิจกรรมนันทนาการ ได้แก่ บริเวณที่ใช้ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร เช่น กิจกรรมลูกเสือและสนามกีฬา เป็นต้น

9. บริเวณเพื่อบริการสาธารณูปโภค ได้แก่ บริเวณที่จัดไว้เพื่อให้เกิดการอยู่อาศัย มีความสะดวกสบายขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ บริเวณเกี่ยวกับประปา โทรศัพท์ เป็นต้น

10. เส้นทางจราจรและที่จอดรถยนต์ ได้แก่ การจัดทำและแบ่งแยกทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดี เพื่อป้องกันอุบัติเหตุอาจเกิดขึ้นได้ การเดินทางเท้า ทางเชื่อมระหว่างอาคาร ควรแยกออกจากกัน นอกจากนี้ยังต้องเตรียมบริเวณสำหรับจอดรถยนต์ชนิดต่าง ๆ อีกด้วย

11. บริเวณที่พักอาศัย บริเวณเหล่านี้ถือว่าเป็นที่พักอาศัย ซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยแตกต่างไปจากอาคารอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว โรงเรียนส่วนใหญ่จะมีบ้านพักครู บ้านพักคนงานภารโรง

จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนดังกล่าวมา อาจสรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยให้เกิดความความสะดวกสบายในการทำงาน และทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสบายใจและมีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ สถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน มีเส้นทางผ่านเข้าออกที่สะดวก มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีห้องน้ำและห้องสุขาอย่างเพียงพอ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีจะเป็นวิธีการหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าสิ่งแวดล้อมไม่ดี ขวัญในการปฏิบัติงานก็จะต่ำไปด้วย ดังงานวิจัยของ กิตติ คุ่มชาติ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยชาญ ศรีทอง (2529 : 67-77) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และปรีชา พันธุ์จำเริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า ขวัญและกำลังใจทางด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

10. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่รับผิดชอบงานทั้งหมดในองค์การ จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดจุดร่วมงาน (Integration) เพื่อให้เกิดผลในทางที่ดี มีความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในองค์การ มีความร่วมมือเต็มใจกันปฏิบัติงาน (จิตลดา พัดเย็น. 2543 : 49) ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของการปกครองบังคับบัญชาไว้ดังนี้คือ วรกัญญา สันติธรรม (2539 : 8) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา

หมายถึง การแสดงออกที่มีต่อความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการมีทักษะในการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ส่วน ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 7) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้

ความสำคัญของการปกครองบังคับบัญชา

การบังคับบัญชา (Supervision) ที่ทำให้เกิดความสนใจของสมาชิกในองค์กรมากคือ การบังคับบัญชาที่ทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกพอใจสูงกว่าการบังคับบัญชาแบบเผด็จการ อย่างไรก็ตามรูปแบบการบังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด เป็นรูปแบบเหมาะสมกับงาน ความต้องการและบุคลิกของตน และบุคลิกของผู้บังคับบัญชา (รัตนา แสงแก่นจันทร์. 2543 : 18) ผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาของคน จะต้องมียุทธศาสตร์สัมพันธ์เพื่อประโยชน์แก่การปกครองบังคับบัญชา และนำมาซึ่งความสามัคคีกลมเกลียวกันปฏิบัติงาน (อรุณ รักธรรม. 2522 : 85) หัวหน้าจะอยู่ได้นานก็เพราะผู้ร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ ถ้าเขารักเขาจะเต็มใจอุทิศเวลาให้เรา อย่างไรก็ตามตามความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา นับว่ามีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจที่มีให้แก่สมาชิกได้ ดังที่ เสนาะ ดิยาว (2519 : 219) ได้กล่าวไว้ว่า หัวหน้างานที่ชอบนำหน้าในเวลาปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการรบ ถ้าหากหัวหน้าออกหน้าจะทำให้ลูกน้องทำการรบอย่างกล้าหาญ นั่นก็เพราะมีกำลังใจที่ได้เห็นความเป็นผู้นำของหัวหน้า ในการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน การใช้อำนาจต่อสมาชิก โดยอาศัยลักษณะของความเป็นผู้นำจะส่งเสริมให้เกิดทำดีในทางที่ดีต่อสมาชิก คุณสมบัติของหัวหน้าเป็นเหตุที่บันดาลให้แรงจูงใจเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในทางดีและไม่ดี

การปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้งงานวิจัยของ กาญจนา วสุศิริกุล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญในระดับปานกลาง ส่วน คมสรรพ ฆารพันธ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ด้านการบังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขวัญของครูวิทยาศาสตร์สูง

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน (Work Morale) เป็นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออกในรูปของความสนใจ ความกระตือรือร้น หรือความใส่ใจที่จะกระทำงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย (สุรพล พยอมแย้ม. 2541 : 65) ดังนั้นขวัญจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารบุคคลหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตาม ถ้าผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่มีขวัญดี จะมีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่น เติบโต และเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานหรือองค์การนั้น (ตำรวจ พฤษเสถียร. 2543 : 8) ด้วยเหตุนี้ในการบริหารงานบุคคล จึงต้องเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของผู้ร่วมงาน เพราะขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถดีแต่หากขวัญไม่ดีก็ทำให้ไม่สามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (บุญมั่น ธนาสุวัฒน์. 2537 : 142)

ขวัญในการปฏิบัติงานอาจพิจารณาได้ 2 ประการคือ ขวัญของบุคคล (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้ง 2 ประการนี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงขวัญของบุคคลก็จะสูงไปด้วย ถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของบุคคลก็จะต่ำไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะขวัญเป็นกำลังใจที่จะร่วมกันทำงาน แต่พลังในการทำงานจะเกิดขึ้นกับบุคคลและคณะบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการเช่น สิ่งแวดล้อมจิตใจให้คนทำงานเพียงใด หน้าที่การงานได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเพียงใด โอกาสที่จะได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรม หรือศึกษาต่อมีมากน้อยเพียงใดเป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 117)

3.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

“ขวัญ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Morale” ซึ่งมีผู้รู้หลายท่านให้ความหมายของขวัญไว้จำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

ความหมายในเชิงความรู้สึกหรือจิตใจ มีดังนี้

สุวรรี จันทรส (2540 : 15) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานคือความรู้สึกของสภาพจิตใจในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกมาด้วยการบ่งชี้ถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์อันเดียวกัน

ชูพงศ์ ปัญงะวัต (2541 : 55) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น

สงวน ช้างฉัตร (2541 : 117) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกทำที่หรือพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้ผลงานร่วมกัน

พาขวัญ พุ่มกุมาร (2541 : 6) ได้กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือเจตคติ ความรู้สึกนึกคิด หรืออารมณ์ของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำ โดยแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น หรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน

อนงค์ อนันต์รัตนสุข (2541 : 9) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลแต่ละบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542 : 3) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ผู้ร่วมงาน และหน่วยงาน หรือองค์การที่สังกัด โดยความรู้สึกนั้นแสดงออกในรูปการมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับผู้ร่วมงาน ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ

วิจิตร อวาทกุล (2542 : 223) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติของบุคคลที่มีต่อสภาพการในการปฏิบัติงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้

สังัด ประดิษฐ์สุวรรณ (2542 : 21) ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานหรือองค์การ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

อาภัสสรี ไชยคุณา (2542 : 81) ให้คำนิยามของขวัญในการปฏิบัติงานว่า เป็นภาวะแห่งอารมณ์ จิตใจ ความรู้สึก ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้ทางพฤติกรรมในการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ตั้งใจและการให้ความร่วมมือ ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542 : 324) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง เจตคติที่เกิดขึ้นจากภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจของแต่ละบุคคลและกลุ่มที่มีความต้องการอุดมการณ์ ความสัมพันธ์ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

กิตติ คุ้มชาติ (2543 : 11) สรุปว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทำที่ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน การทำงานทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายในเชิงพฤติกรรมหรือการแสดงออก มีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 118) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จเรียบร้อย ราบรื่น มีประสิทธิภาพสูงสุด ถึงแม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ มาขวางกั้น บุคคลนั้นก็ไมย่อท้อ

สุรพล พยอมเย็น (2541 : 65) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออกในรูปของความสนใจ ความกระตือรือร้น หรือความใส่ใจที่จะกระทำงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 166) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนหรือเห็นได้ชัดเจน อาจจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อความสำเร็จโดยส่วนรวม

อานวย แสงสว่าง (2542 : 117) ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นท่าทีความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยผู้บริหารงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ขวัญเป็นผลจากการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เช่น ได้รับการยอมรับนับถือ การมีสัมพันธภาพต่อกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความผูกพันกับองค์กร และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน มี 2 ความหมาย คือ ความหมายในเชิงความรู้สึกหรือจิตใจกับความหมายในเชิงพฤติกรรมหรือการแสดงออก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจความหมายของขวัญในเชิงพฤติกรรมหรือการแสดงออก จึงนำมาศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

3.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานที่ดีต้องดำเนินการให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจของผู้ร่วมงาน การที่บุคลากรในองค์กรมีขวัญที่ดีจะแสดงออกในการมีศรัทธาและพอใจในการทำงานใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติ ทำที่ ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพยายามให้มีขึ้นในองค์กรอยู่ตลอดเวลา (วิจิตร อาวะกุล. 2542 : 224) ในทางตรงกันข้ามผู้ร่วมงานที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขาดงานไม่ยอมรับผิดชอบงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2540 : 118) เมื่อขวัญ

มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างขวัญของผู้ร่วมงานให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีขวัญที่ดี จะกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ

3.3 องค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน

บุคลากรในองค์กรถ้ามีขวัญที่ดี ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพ การทำงานก็จะไม่รู้ลี้กเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าทั้งร่างกายและจิตใจ การทำงานตามหน้าที่ย่อมมีคุณภาพดีกว่าการทำงานเพราะมีความผูกพันกับองค์กร การทำงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะทุ่มเททั้งชีวิตและจิตใจให้กับองค์กรที่ตนอยู่อย่างแท้จริง

ได้มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ

ประคิษฐ์ คุณรัตน์ (2539: 139-140) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดขวัญที่ดีมีอยู่ 6 ประการคือ

1. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ กล่าวคือ ผู้บริหารควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา และเป็นที่พึ่งของผู้ร่วมงานได้

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

3. การเข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ

4. ความพอใจกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ถ้าสมาชิกเข้าใจระบบ และการดำเนินงานของผู้ร่วมงานแล้ว สมาชิกเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

5. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ เช่น การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม

6. สุขภาพทั้งร่างกายและทางจิตใจของผู้ร่วมงาน การที่จะมีขวัญดีนั้น นอกจากคำนึงถึงปัจจัยภายในหน่วยงาน (On the Job Factor) แล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกหน่วยงาน (Off the Job Factor) เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังต้องคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่ว ๆ ไปของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อมาเปรียบเทียบกับแล้วก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่มากน้อยแตกต่างกันอย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 118 – 119) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญที่ดีมี 8 ประการ คือ

1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องดำเนินการให้เหมาะสมและเป็นธรรม
2. การจัดสวัสดิการในการทำงาน ตลอดจนสิ่งบรรเทาความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อนให้ได้รับความสะดวกสบายตามอัธยาศัย
3. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกัน
5. การใช้ภาวะการเป็นผู้นำที่ดีโดยบริหารให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจของผู้ร่วมงานด้วย
6. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาชีวิตหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่
7. จัดให้มีการประเมินสำรวจตรวจสอบเจตคติฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ
8. จัดให้มีการขจัดปัญหาความทุกข์ร้อน ขอร้องทุกข์อย่างตรงจุด

สยาม ปิยะนราธร (2541 : 1 – 15) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานไว้ 10 ข้อด้วยกันดังนี้คือ

1. สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน บรรยากาศที่ดี หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเสมอภาค มีความจริงใจ เอื้ออาทรต่อกัน เน้นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสื่อสารกันอย่างชัดเจน ธรรมชาติของมนุษย์มักไม่ชอบให้ใครมาควบคุม หรือคอยจับผิดขณะทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น บรรยากาศที่ดี เช่น ความเป็นมิตรมีความเป็นอิสระในการทำงาน ไว้วางใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอุปกรณ์พร้อมในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบสะอาด สะดวกสบาย

2. การชมเชย การให้รางวัล เป็นตัวที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เช่นการยอมรับนับถือในความสามารถ อุดหนุนเสริมภาพให้โอกาสให้กำลังใจ ความสะดวกสบาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องสรรเสริญ ชื่อเสียง ความปลอดภัย มีศักยภาพในงานมีความมั่นคง

3. เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทน นับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในองค์การ หากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ส่วนสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงาน รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

4. แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบ การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบจะเป็นกระจุกตะกอนให้ได้เห็นถึงการปฏิบัติงานของคนเป็นอย่างไร ถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็จะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ ถ้าไม่ดีก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

5. ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค การทำงานใดๆ ก็ตาม ล้วนต้องพบกับปัญหานานานัปการ ปัญหาบางปัญหาผู้ร่วมงานสามารถแก้ไขได้ แต่บางปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้ามาช่วยเหลือ เพื่อให้ลดปัญหาให้น้อยลงผู้บริหารควรรับรู้ความรู้สึก และอารมณ์ในสถานะที่เป็นอยู่ ฉะนั้นผู้บริหารควรมีเทคนิคดังนี้ คือ การสร้างสัมพันธภาพ การให้กำลังใจ การชี้แนะให้เห็นความกระจ่าง การสะท้อนความรู้สึกและเนื้อหา การทบทวนข้อมูล การฟัง การถาม การสรุป

6. การให้มีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน การมีส่วนร่วมจะแสดงให้เห็นถึงความเป็นส่วนหนึ่ง หรือความเป็นเจ้าขององค์การ สามารถแสดงออกในรูปของ คำขวัญ เครื่องแบบ เครื่องหมาย สัญลักษณ์ และเพลง

7. จัดบุคลากรให้เหมาะกับงานที่ทำ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำการจะทำให้งานนั้นมีคุณภาพ เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานใดที่ผู้บริหารมอบหมายให้ทำแต่ไม่มีความถนัดงานนั้นก็จะออกมาไม่มีคุณภาพ ฉะนั้นผู้บริหารควรจะมองให้ออกว่าผู้ร่วมงานมีความถนัดอะไรมีความสามารถเรื่องไหนจึงควรจะจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

8. ผู้บริหารมีความยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเล่นพรรคเล่นพวก จะทำลายขวัญของผู้ร่วมงานให้ต่ำลง การตัดสินใจว่าผู้ร่วมงานคนไหนถูกหรือผิด ต้องมีหลักการหรือหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกัน

9. ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่ทำอยู่ต้องงูใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดความเจริญก้าวหน้า ผู้ร่วมงานหากทำงานโดยไม่รู้ตนเองว่าจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นแค่ไหนจะทำให้การทำงานเกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นเท่าที่ควร ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงเส้นทางและวิธีการสร้างความเจริญก้าวหน้า

10. สนองความต้องการของผู้ร่วมงานโดยทั่วไป มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าผู้บริหารสามารถสนองความต้องการของผู้ร่วมงานได้ ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะลดปัญหาความยุ่งยากลงไปได้ การให้ความสนใจและเอาใจใส่ เรียนรู้ว่าต้องการอะไร และสนองในสิ่งที่ต้องการจะทำให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีค่า มีความสำคัญ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารมีความยุติธรรม เงินเดือน และสวัสดิการ เหมาะสมและเป็นธรรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

3.4 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมของมนุษย์สมัยใหม่นั้นสลับซับซ้อน เกินกว่าผู้บริหารจะเรียนรู้ได้ว่าผู้ร่วมงานรู้สึกอย่างไร ถ้าเพียงแต่อาศัยการสังเกตจากชีวิตประจำวันเท่านั้น นั่นคือผู้บริหารจำเป็นต้องออกไปหาความรู้เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานของตน ทำให้รู้จักตนเอง และสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับผู้ร่วมงานในวงการบริหารงานของตน

ได้มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 152-153) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานไว้คือ

1. ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์การ โดยศึกษาเฉพาะลงไปเกี่ยวกับด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อรู้ว่า ผู้ร่วมงานรู้สึกอย่างไรต่องานที่เขาเกี่ยวข้อง ทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ

2. เมื่อมีการศึกษาขวัญในการทำงาน ก็จะต้องมีการติดต่อกันระหว่างผู้สำรวจกับคนงาน ที่ถูกสำรวจ และเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถาม หรือจากการที่ไปสัมภาษณ์ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่ายบายบริหารสนใจพวกเขา ทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น

3. ทำให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเจตคติในระดับผู้บริหาร ถ้าการสำรวจศึกษาขวัญนี้กระทำโดยบุคคลภายนอกองค์การจะยิ่งทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังมากขึ้น มีหลายองค์การยอมรับว่าการศึกษาขวัญเป็นเครื่องมืออย่างดีที่สุดเพื่อให้ผู้บริหารคำนึงถึงขวัญของคนงานหรือบุคคลในองค์การมากขึ้น ดังนั้นการศึกษาขวัญ ก็คือ วิธีการที่จะปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์ และเจตคติของผู้บริหารนั่นเอง

4. การศึกษาขวัญจะบอกผลให้ทราบว่าบุคคลในองค์การหรือคนงานนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง ต้องให้คำแนะนำเพียงไร การมอบหมายงานเป็นอย่างไร

ประดิษฐ์ คุณรัตน์ (2539 : 144-145) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาขวัญไว้ดังนี้

1. เป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญว่า ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา งานส่วนไหนของเขที่ทำให้เกิดความรู้สึกอย่างนั้น และมันเกิดขึ้นส่วนใดขององค์การ

2. การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่าจะเกิดกระแสนของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจทำการสำรวจและปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้นการติดต่อขึ้นเบื้องบน (Upward Communication) จะให้ผลเป็นพิเศษ ถ้าหากผู้ร่วมงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นไม่ว่าจะโดยการสัมภาษณ์หรือแบบทดสอบถึงสิ่งที่อยู่ในความคิดของเขาแทนที่จะตอบคำถามเฉพาะสิ่งปรากฏอยู่ในความคิดของผู้บริหารเท่านั้น

3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัยเป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์ เป็นโอกาสที่ผู้ร่วมงานจะปลดปล่อยปัญหาต่างๆที่กดทับจนแน่นในอกออกไป การสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างชัดเจนของผู้บริหารในสวัสดิการของผู้ร่วมงานซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึที่ดีขึ้นต่อผู้บริหาร ที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใดก็คือ เจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มในทางดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะปัญหาพุดกันมาก ๆ เกี่ยวกับ เจตคติ ทำให้ผู้บริหารสำนึกในเรื่องขวัญ ถ้าหากว่าการสำรวจขวัญของผู้ร่วมงานไม่ได้ให้อะไรมาเกินไปกว่า ทำให้ผู้บริหารมีเจตคติในด้านมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้นหรือลดได้เป็นครั้งคราวก็ตาม ก็ควรถือว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมีคุณค่า คุ่มทุนที่ลงไปมากนัก

4. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการ โดยปกติในการสำรวจนั้น ผู้ร่วมงาน จะมีโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขาารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร เช่น การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำในการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่งโดยทางอ้อมก็จะชี้ให้เห็นถึงชนิดของการอบรมที่หัวหน้ากลุ่มต่าง ๆ ควรจะได้รับ

5. การสำรวจยังอาจให้ประโยชน์แก่สมาคม การโต้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสมาคม มักจะเป็นเรื่องความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยแท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างก็ไม่ว่า การสำรวจเป็นหนทางหนึ่งที่จะได้ความจริงนี้

สรุปได้ว่า การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์กรนั้น นับว่ามีประโยชน์อย่างมาก เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงระดับขวัญของผู้ร่วมงานในองค์กรต่องานและต่อบุคลากรที่เขาเกี่ยวข้อง ทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนจะได้ทราบว่า ผู้ร่วมงานเหล่านั้นต้องการได้รับการอบรมเพิ่มเติมในเรื่องใด ต้องให้คำแนะนำเพียงไร มอบหมายงานเป็นอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3.5 มาตรการสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อยู่ในจิตใจของคน ไม่อาจวัดได้โดยตรงเหมือนวัดขนาด การวัดขวัญต้องอาศัยวิธีทางอ้อมด้วยการใช้มาตรการตรวจสอบสภาพขวัญของผู้ร่วมงานอยู่เป็นประจำ เพราะขวัญในการปฏิบัติงานมีสภาพไม่คงที่ จะมีสภาพอยู่ในระดับสูงระยะเวลาหนึ่ง และอาจจะตกลงมาต่ำได้ง่าย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่มากกระทบต่อขวัญซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การเปลี่ยนแปลงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงาน (สจ อนุตันพคุณ . 2543 : 211) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องถือเป็นภาระหน้าที่ในการตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเสียขวัญ หรือขาดขวัญในองค์กรขึ้น

มาตรการที่สามารถใช้เป็นเครื่องวัดและตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้มีผู้กล่าวไว้ดังนี้คือ

ศรีทัฬหิม พานิชพันธ์ (2535 : 61-62) กล่าวว่า มาตรการที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงาน สรุปเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา
3. การลาออกจากงาน
4. คำร้องทุกข์ หรือบดขยี้
5. การกรอกแบบสอบถาม
6. การสัมภาษณ์
7. การสังเกต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 165) ได้กล่าวถึงเครื่องมือวัดขวัญมี 2 ลักษณะคือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective Measurement) เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ที่เรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน (Moreno) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม วิธีการของสังคมมิติคือ ให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพลังงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรม แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกัน บุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ เมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์

2. การวัดแบบปรนัย (Objective Measurement) เป็นการวัดขวัญโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติ เป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถาม มาตรการส่วนประมาณค่า รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้วัดขวัญได้เที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 76-77) ได้กล่าวถึงวิธีการสำรวจขวัญอาจกระทำได้ใน 3 รูปแบบดังนี้

1. การสังเกต (Observation) จะเป็นเครื่องบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับขวัญ การสังเกตพฤติกรรมด้วยความตั้งใจจะทำให้ทราบว่าพฤติกรรมของผู้ร่วมงานเปลี่ยนไปจากเดิมหรือไม่เพียงไร หากเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านบวก อาจกล่าวได้ว่า มีขวัญดีขึ้นกว่าเดิม แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีผลออกมาทางด้านลบการส่งเสริมหรือแก้ไขขวัญเป็นสิ่งที่ต้องเร่งกระทำโดยเร็ว

2. การสัมภาษณ์ (Interview) วิธีการสัมภาษณ์อาจกระทำได้อย่างยากเนื่องจากข้อจำกัดในด้านเวลา และจำนวนบุคลากร นอกจากนั้นผู้ถูกสัมภาษณ์อาจไม่เปิดเผย หรือให้ข้อมูลตรงตามความเป็นจริง เพราะเกรงจะได้รับผลกระทบในด้านต่าง ๆ ดังนั้น การใช้วิธีการสัมภาษณ์จะเป็นทางเลือกใช้เฉพาะบางคน หรือใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อย เมื่อต้องการได้ข้อมูลที่ละเอียดมากเป็นพิเศษ

3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีที่สะดวกและสามารถเก็บข้อมูลได้รวดเร็ว และมีจำนวนมาก ๆ ได้ คือ การใช้แบบสอบถาม แต่วิธีนี้มีข้อพึงระวังที่ความน่าเชื่อถือ และความเที่ยงตรงของแบบสอบถามการจัดให้ผู้ร่วมงานตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องตามหลักวิธีการเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

อารักษ์ศรี ไชยคุณา (2542 : 86) ได้กล่าวถึงวิธีการสำรวจขวัญว่ามีวิธีการที่สำคัญอยู่ 4 วิธีคือ

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการสำรวจขวัญที่ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือใด ๆ ทำได้โดยการดูพฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงภาวะของขวัญ แต่วิธีนี้จะใช้ได้กรณีที่มีจำนวนบุคลากรน้อยเท่านั้น

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มากขึ้นกว่าการสังเกตเพียงอย่างเดียว เพราะสามารถทราบถึงความรู้สึกนึกคิดภายในใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งบางครั้งก็มิได้แสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาอย่างเด่นชัดหรือตรงไปตรงมาให้สังเกตเห็นได้

3. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีการที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย แต่เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นความรู้สึกและความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ก็ไม่ควรให้ผู้ตอบต้องระบุชื่อลงในแบบสอบถาม และจัดตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด

4. การเก็บประวัติ (Record Keeping) การเก็บประวัติอย่างมีระบบที่ดีจะช่วยอำนวยความสะดวกในการสำรวจขวัญได้เป็นอย่างดี โดยประวัติที่รวบรวมได้ควรมีข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงกำลังขวัญ เช่น การขาดงาน การร้องทุกข์ และการลงโทษทางวินัย เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การวัดขวัญในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ได้แก่ ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การขาดงานหรือความเฉื่อยชา การลาออกจากงาน การร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทา การกรอกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต และการเก็บประวัติ

4. ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ขวัญ คือ องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพขวัญจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม (ศจิ อนันต์นพคุณ. 2543 : 214) พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีขวัญที่ดี (High Morale) จะมีลักษณะตามที่ผู้รู้ได้กล่าวไว้ดังนี้

เมธ เมธสีมา (2526 : 58-59) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะอาการของครูที่มีขวัญดีไว้ดังนี้

1. บรรยากาศในโรงเรียนแจ่มใส ครูทุกคนมีความร่าเริงและมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่มีการคอยจับผิดกัน
2. ครูทุกคนมีความสนใจ กระตือรือร้น และเพลิดเพลินกับงานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการมาทำงานสาย กลับก่อนเวลา และลาหยุดบ่อย ๆ
3. งานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเรียบร้อยถูกต้องและมีความเชื่อถือได้
4. มีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนและงานอื่นไปด้วยดีเสมอ ไม่มีการหวาดกลัวเกิดขึ้นในเมื่อได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปแล้ว
5. หากจะมีการวิพากษ์วิจารณ์กันก็ทำด้วยความคิดเห็นที่เต็มไปด้วยข้อคิดที่มีเหตุผลและมีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน ไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปพัวพันกับงาน แบ่งแยกเรื่องส่วนตัวกับงานไว้คนละส่วน
6. มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ แม้แต่ในกรณีพิเศษหรือในยามฉุกเฉินก็มีความเต็มใจให้แก้กัน
7. รับมอบหมายหน้าที่การทำงานด้วยความขี้มั่นใจแจ่มใส เต็มใจ และมีความบริสุทธิ์ใจ ไม่มีการประจบสอพลอเอาดีเอาเด่นในตัวเอง
8. มีความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลายอยู่เสมอ แม้ว่าจะมีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นก็ไม่มีความหวั่นไหว
9. มีการให้เกียรติเชื่อถือกันและเชื่อในความสามารถที่แตกต่างกันของเพื่อนครู
10. มีการยอมรับนับถือผลงานของเพื่อนครูด้วยใจจริง มีการกล่าวชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีแนวความคิดว่าคนอื่นจะดีกว่าตน เป็นต้น

สุเมธ เดียววิเศษ (2527 : 158 – 159) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้
2. สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา
3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

5. สร้างความสามัคคีและทำให้เกิดพลัง ทำให้มีการรวมตัวกันและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 161-162) ได้กล่าวว่าขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญที่สูงขึ้นจำแนกออกได้ดังนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานทุกคน
3. ขวัญจะสร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Efforce)
4. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์

ประสงค์ขององค์การ

5. ขวัญจะจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

6. ขวัญจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

ศรีทัตติม พานิชพันธ์ (2535 : 60) ได้อธิบายถึงสมาชิกในองค์กรที่มีขวัญที่ดีจะมีลักษณะดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
2. สร้างความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ และองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติ
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลัง

สามัคคีอันจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 259) กล่าวถึงบุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงานเพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การสำเร็จลุล่วง
2. มีความผูกพันกับองค์การ

3. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้ลุล่วงไป

4. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
5. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้ร่วมงานที่มีขวัญดีจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมได้ดังนี้คือ มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ มีความผูกพันกับองค์การ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

นอกจากแนวคิดในเรื่องพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในองค์การที่มีขวัญที่ดีดังกล่าวมาแล้ว ยังมีผู้ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การที่มีขวัญไม่ดี เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีสภาพขวัญไม่เหมือนกัน อาทิเช่น

พฤติกรรมบ่งชี้ถึงการมีขวัญต่ำของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 19) กล่าวว่า มีลักษณะดังนี้คือ

1. แสดงความเฉยเมยต่อผู้บังคับบัญชา
2. ไม่สนใจผู้อื่น
3. จ้างงานอยู่เสมอแต่งานไม่สำเร็จ
4. ไม่เชื่อฟัง ไม่สุภาพอ่อนน้อม ขัดคำสั่งบ่อย ๆ
5. มีความเฉยชามากยิ่งขึ้น
6. ทะเลาะวิวาท
7. ลา ขาด มากกว่าปกติในช่วงที่มีงานมาก
8. ร้องเรียนมากขึ้น
9. ลาออกโดยความสมัครใจมากขึ้น

ชูพงศ์ ปัญงะวัต (2541 : 56) กล่าวว่า สิ่งที่มีมักจะเกิดขึ้นเมื่อคนงานมีขวัญในการทำงานต่ำคือ

1. การขาดงานมีแนวโน้มมากขึ้น
2. การมาสายมีแนวโน้มมากขึ้น
3. ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

4. มีการนัดหยุดงาน เพื่อต่อต้านหรือเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากฝ่ายบริหาร
5. อัตราการลาออกเพิ่มขึ้น
6. คนงานมีความเบื่อหน่ายในงาน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้ร่วมงานในองค์การที่มีขวัญไม่ดี จะแสดงพฤติกรรมดังนี้คือ แสดงความเฉยเมยไม่สนใจผู้บังคับบัญชา ไม่เชื่อฟัง ไม่สุภาพอ่อนน้อม ขัดคำสั่ง มีการลา ขาดมาทำงานสาย นัดหยุดงานมากยิ่งขึ้น และมีการทะเลาะวิวาทอยู่เป็นประจำ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ความผูกพันกับองค์การ การมีเจตคติในการปฏิบัติงาน และความสามัคคี โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ด้านความผูกพันกับองค์การ

เป็นพฤติกรรมการแสดงออกอย่างหนึ่งของบุคคลในองค์การที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี

4.1.1 ความหมายของความผูกพันกับองค์การ

ได้มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์การไว้ดังนี้

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การว่า เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

บัญชา นิมประเสริฐ (2540 : 13) ได้กล่าวถึง ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง ความปรารถนาที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ชื่อสัตย์ต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปรียากรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 31) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การหมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดหมายขององค์การ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2543 : 41) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์การว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การ มีความหวังไขในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ โดยแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความผูกพันกับองค์การใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี

ปิยะ นูนนาค (2543 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง การแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความภักดีต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สุภาสินี วิเชียร (2544 : 26) กล่าวถึง ความผูกพันกับองค์กร คือ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย และค่านิยมของคน การปฏิบัติงานของคนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดีของบุคลากรต่อองค์กรและปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ โดยแสดงความรู้สึกรักที่บ่งบอกถึงความผูกพันกับองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี

4.1.2 ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันกับองค์กรเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรมีต่อองค์กรและจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของบุคลากรกับอุดมการณ์ขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร บุชานัน (Buchanan. 1974 : 340)

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 15 – 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันกับองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันกับองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันกับองค์กร เป็นการร่วมกันของสมาชิกให้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ทั้งบุคคลและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ทั้ง 2 ฝ่าย
4. ความผูกพันกับองค์กร มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ความผูกพันกับองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันกับองค์กรของตนเอง

แองเกิล และเพอร์รี่ (สุภาสินี วิเชียร. 2544 : 29 ; อ้างอิงจาก Angle and Perry. 1981 : 1 – 14 *Administrative Science Quarterly*.) ได้กล่าวว่า หากสมาชิกองค์การไม่มีความผูกพันกับองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันกับองค์การของสมาชิก
 2. ปัญหาการขาดงาน คนที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันกับองค์การต่ำหรือไม่มีเลย
 3. ปัญหาการมาทำงานสาย คนที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลา
- สรุปได้ว่า ความผูกพันกับองค์การ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ คือสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากราชการ เป็นการรวมกันของสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ และช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ส่วนสมาชิกที่ไม่มีความผูกพันกับองค์การ จะทำให้เกิดปัญหา คือ การลาออกจากงาน การขาดงาน และมาทำงานสาย เพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์การ

คิโคทิส และซัมเมอร์ (ปิยะ บุญนาค. 2543 : 12 ; อ้างอิงจาก Decotis and Summers. 1987 : 445-470 *Human Relation*.) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ ได้แก่ อิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นคือคุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์การ โครงสร้างขององค์การและกระบวนการบริหารองค์การ

สเติร์ส (สุภาสินี วิเชียร. 2544 : 31 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 46 – 56 *Administrative Science Quarterly*.) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันกับองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. คุณลักษณะบุคคล เช่น อายุ การศึกษา โอกาสประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน เช่น ความท้าทายในโอกาสมีปฏิบัติสัมพันธ์ทางสังคมข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

3. ประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ทักษะของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ

สเติร์ส และพอร์ตเตอร์ (ปิยะ บุญนาค. 2543 : 12 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1983 : 444 *Administrative Science Quarterly*.) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การไว้ 3 ประการด้วยกันคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่พบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์การนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระบบการศึกษาสูง

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัดและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. โครงสร้างขององค์การ ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. บรรยากาศในงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การ ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์การความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์การ ได้แก่ ลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน โครงสร้างขององค์การ กระบวนการบริหาร โอกาสประสบความสำเร็จ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ

มีนักการศึกษา ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การและได้สรุปเป็นแนวคิดไว้ดังนี้ พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 608) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การ คือ

1. ความศรัทธา เป็นความเชื่อยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การ
3. ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความภาคภูมิใจ

แมกรี และฟอร์ด (McGree and Ford. 1987 : 642) ได้ สรุปการศึกษาความผูกพันกับองค์การเป็น 2 แนวคิดดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันกับองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ
2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือ ที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันกับองค์การ โดยไม่ยอมเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่น ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความศรัทธา เป็นความเชื่อ ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ และความผูกพันทางพฤติกรรม

4.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

เจตคติของคนในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กร สามารถสร้างขวัญในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย (เชาว์ โรจนแสง. 2541 : 604)

ความหมายของเจตคติในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้รู้กล่าวถึงเจตคติในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สมปอง สายเพชร (2537 :10) กล่าวว่าเจตคติเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ซึ่งลักษณะเจตคติที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกันเจตคติที่เกิดขึ้น

ชนิษฐา ไชยสัจย์ (2540 : 11-12) ให้คำจำกัดความไว้ว่า เจตคติ คือ องค์ประกอบที่มีแนวโน้มในการที่จะแสดงออกหรือมีปฏิกิริยาในการสนับสนุนหรือต่อต้านต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการรับรู้ การเรียนรู้ทางสังคมของบุคคล

พวงเพชร เนิฉันทพิพัฒน์ (2541 : 12) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีของบุคคลที่แสดงออกมามีทัศนคติทางหรือความโน้มเอียงที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อบางสิ่งบางอย่าง หรือต่อบุคคลบางคน

ทฤษฎี ชาลีสมบัติ (2542 : 12) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาตามค่านิยม การรับรู้และประสบการณ์ที่เคยได้รับมาก่อนต่อบุคคล สถาบัน แนวความคิด และเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะออกมาในด้านการยอมรับหรือการต่อต้านก็ได้

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543: 53) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง การได้สัมผัสรับรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยแสดงความโน้มเอียงอย่างใดอย่างหนึ่งในรูปของการประเมินว่าชื่นชอบหรือไม่ชื่นชอบ

สรุปได้ว่า เจตคติในการปฏิบัติงาน หมายถึง ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน ในลักษณะยอมรับหรือต่อต้าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ความสำคัญของเจตคติ

เจตคติมีความสำคัญมากต่อชีวิตการทำงาน คนทำงานมักมีความรู้สึกไม่ทางบวกก็ลบต่อแนวคิดบุคคลและสิ่งของต่าง ๆ ความพอใจหรือไม่พอใจ วิธีปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน บรรยากาศขององค์กร นโยบายการบริหาร ล้วนเป็นเจตคติทั้งสิ้น คนทำงานจะประเมินค่างานที่ทำอยู่ตลอดเวลา จากผลการวิจัยเกี่ยวกับเจตคติในการปฏิบัติงาน บางส่วนพบว่า คนทำงานส่วนใหญ่ไม่พอใจที่ทำงานหนัก กล่าวคือ มีเจตคติไปในทางลบ ไม่ไว้วางใจฝ่ายบริหาร มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรน้อย และมักคาดหวังสิ่งอื่นนอกเหนือไปจากผลตอบแทนด้านเศรษฐกิจ บางคนต้องการงานที่ตื่นเต้น ผจญภัย บางคนชอบงานยาก ๆ ที่ท้าทายความสามารถ บางคนต้องการรู้ข้อมูลประกอบการทำงานให้มากที่สุด และเป็นความจริงประการหนึ่งที่ว่า บางส่วนหรืออาจทั้งหมดของความต้องการเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจากองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความไม่พอใจและความเห็นห่างจากงานในที่สุด (ปราวดี คุลยจินดา. 2528 : 503)

องค์ประกอบของเจตคติในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้รู้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังต่อไปนี้

วินิจ เกตุจำ (2535 : 11) กล่าวว่า เจตคติในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่ก่อให้เกิดเจตคติ อาจจะเป็นความชอบ-ไม่ชอบ รัก-เกลียด หรือมีความสุข-ความเศร้าสลดก็ได้
2. องค์ประกอบทางด้านความคิด เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น อาจจะมีคำถามว่า “คุณเชื่อไหม เดี่ยวครูใหญ่จะเรียกคุณไปพบ” การตอบคำถามนี้เป็น การตัดสินใจว่า บุคคลมีเจตคติต่อสิ่งเหล่านั้นอย่างไร
3. องค์ประกอบด้านการกระทำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น “ถ้าท่านชอบครูใหญ่ ท่านก็จะพูดกับครูใหญ่” การกระทำจึงเป็นเครื่องบ่งบอกเจตคติของบุคคล

เชาว์ โรจนแสง (2541 : 602-603) กล่าวว่า เจตคติมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความคิด คือ ส่วนที่เป็นความรู้ ความคิด และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มคนและเหตุการณ์ เป็นสภาพทางอารมณ์ที่เป็นความรู้สึกเชิงปริมาณของบุคคลที่เกิดขึ้น ขณะที่ถูกเร้าด้วยสิ่งเร้า คือ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ รัก กลัว ไม่พอใจ เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม คือ แนวโน้มของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในวิถีทางเข้าหรือถอยหนี ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งเร้าในลักษณะใด

สิทธิกาล ศรีวรมย์ (2541 : 94) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบเป็นขั้นตอนดังนี้คือ

1. ความเข้าใจ คือ ส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. ความรู้สึก คือ ส่วนของอารมณ์ความรู้สึก
3. พฤติกรรม คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะประพฤติดต่อกับคนใดคนหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จากองค์ประกอบของเจตคติในการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติในการปฏิบัติงานมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ คือ เป็นความรู้ทางอารมณ์ที่เกิดจากสิ่งเร้า ด้านความคิด เป็นความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และด้านพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบ

การวัดเจตคติในการปฏิบัติงาน

การวัดเจตคติ

วิธีการวัดเจตคตินี้ทำได้ง่ายและนิยมทำกันมาก ดังที่ วินิจ เกตุจำ (2535 : 12) กล่าวไว้ คือ การใช้แบบสอบถามไปสำรวจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ประการแรก สามารถตรวจสอบเจตคติของบุคคลต่อหน่วยงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ประการที่สอง เป็นพื้นฐานที่จะนำไปเปรียบเทียบกับเจตคติที่จะวัดอีกในอนาคตว่าเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และประการที่สาม เป็นข้อมูลที่สำคัญที่จะพิจารณาว่า องค์การหรือหน่วยงานควรจะให้ความสนใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การหรือหน่วยงานจะต้องตระหนักว่า ในการทำงานของผู้นับถือปฏิบัติงาน ถ้าเจตคติที่ดีของผู้นับถือปฏิบัติงานลดลงจะต้องมีสาเหตุสำคัญ หรืออาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของผู้นำ การไม่เพิ่มค่าแรงสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นับถือปฏิบัติงานออกมาไม่ดี สาเหตุเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ อาจจะทำให้เจตคติที่ดีอยู่แล้วลดลงหรือกลายเป็นเจตคติทางลบได้ ในทางตรงข้าม ถ้าเจตคติของผู้นับถือปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยการเพิ่มเงินโบนัสให้หรือฝ่ายบริหารแจ้งว่าจะเพิ่มเงินโบนัสให้แน่ ก็อาจจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นได้

เจตคติเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่จะเห็นหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการแสดงออก หรืออาจทราบได้โดยการใช้แบบสำรวจหรือแบบสอบถาม ดังนั้น การที่ผู้บริหารให้ความสนใจต่อเจตคติและหาทางปรับปรุงแก้ไขก็จะทำให้คุณภาพของการทำงานดีขึ้น เพราะการที่ผู้นับถือปฏิบัติงานรู้สึกอย่างไรต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น จะมีอิทธิพลต่อผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานอย่างมาก

ประโยชน์ของเจตคติในการปฏิบัติงาน

เจตคติ เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อจะได้รับความรู้สึกของคนส่วนดีจะได้ส่งเสริม ส่วนเสียจะได้แก้ไขไว้ก่อนทันทั่วทั้งที่ ประโยชน์ของเจตคติจึงมีมาก ดังที่มีผู้รู้ได้กล่าวไว้ดังนี้

รวิวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533 : 12) กล่าวว่า เจตคติในการปฏิบัติงานมีประโยชน์ 4 ประการ คือ

1. ช่วยให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยจัดรูปหรือจัดระบบสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา
2. ช่วยให้นุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา
3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมีปฏิริยาตอบโต้หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกไปนั้น ส่วนมากจะทำในสิ่งที่นำความพอใจมาให้ หรือเป็นบำเหน็จรางวัลจากสิ่งแวดล้อม
4. ช่วยให้นุคคลแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง ซึ่งนำความพอใจมาให้บุคคลนั้น

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 54-55) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเจตคติในการปฏิบัติงานว่ามีดังนี้คือ

1. เป็นคำอธิบาย ความรู้สึก และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
2. เจตคติใช้พิจารณาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริมหรือยับยั้งสิ่งที่เขาแสดงออกได้
3. เจตคติสามารถมองสังคมได้ เพราะเจตคติเป็นสิ่งที่คงเส้นคงวา พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกจากเจตคติ จึงสามารถนำมาอธิบายความคงเส้นคงวาของสังคมได้ด้วย
4. เจตคติมีความคงามในตัวเอง เจตคติของคนที่มีต่อเป้าเจตคติรอบ ๆ ตัวเราเอง สะท้อนให้เห็นโลกทัศน์ของคน ๆ นั้น มีคุณค่าในการศึกษา จุดมุ่งหมายของชีวิตเขา
5. จากที่รู้ว่าเจตคติเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการให้การศึกษาเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีงามตามสังคม จึงต้องศึกษาสัญชาตญาณและปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีอิทธิพลต่อเจตคติของคนตามที่ต้องการ
6. ในสาขาสังคมวิทยา นักสังคมวิทยาหลายคนให้ความเห็นว่า เจตคติเป็นศูนย์กลางความคิด และเป็นฐานพฤติกรรมสังคม การที่จะปรับระบบกลไกของสังคม จึงควรเปลี่ยนแปลงเจตคติของแต่ละบุคคล

ดังนั้นการรู้เจตคติของคน จึงใช้เพื่อทำนายพฤติกรรมที่เขาจะแสดงออกเป็นการรู้ไว้ก่อน เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขให้ได้ คนในสังคมที่มีเจตคติที่ดีงามตามสังคมต้องการ ในวงการศึกษายังมีความจำเป็นอย่างมาก ผู้บริหาร โรงเรียนควรศึกษาเจตคติของครูในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้ครูมีเจตคติดีขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความก้าวหน้า

เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานไว้ คือ

วรสันต์ คชสาร (2541 : 19-20) กล่าวว่า บุคคลที่มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จะแสดงพฤติกรรมดังนี้

1. การรับหรือการให้ความสนใจ เมื่อบุคคลได้ปะทะกับสิ่งเร้าย่อมจะเกิดการรับรู้และให้ความสนใจในสิ่งเร้าบางอย่าง
2. การตอบสนอง เมื่อบุคคลได้รับหรือให้ความสนใจในสิ่งเร้าใดๆ ก็ตาม จะเป็นพันธกรณีผูกพันให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้า อาจจะเป็นไปในรูปของการเชื่อฟัง หรืออาจเกิดความรู้สึก หรือความเต็มใจที่จะทำ
3. การเห็นคุณค่า หลังจากทีบุคคลได้ให้การตอบสนองต่อสิ่งเร้าแล้ว บุคคลจะเกิดความเชื่อในสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะพัฒนามาเป็นความรู้ความเข้าใจในสิ่งเร้านั้น ๆ ในขั้นแรกจะมีการยอมรับในคุณค่าของสิ่งนั้น ต่อมาเกิดความรู้สึกชอบและขั้นสุดท้ายจะเกิดการยอมรับ

อำนาจ คงมีสุข (2544 : 14-15) กล่าวถึงบุคคลที่มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จะแสดงออกดังนี้คือ

1. มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา
2. มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ
3. มีความประสงค์เป็นบวก มีความรู้สึกที่ดี เป็นคนที่แจ่มใส จิตใจดีตลอดเวลา
4. มีความศรัทธา เลื่อมใส ในงานที่ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จะสมัครใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์การ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีจะแสดงพฤติกรรมดังนี้ ได้แก่ มีความกระตือรือร้น เชื่อฟัง สมัครใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นคนที่แจ่มใสตลอดเวลา และมีความสนใจในงาน

4.3 ด้านความสามัคคี

การดำเนินกิจการต่าง ๆ ภายในองค์กร เพียงแค่ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถจะบริหารงานให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นได้ จึงต้องอาศัยบุคลากรทุกฝ่าย ได้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ก็จะทำให้งานสำเร็จด้วยดีได้

ความหมายของความสามัคคี

ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของความสามัคคีไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530 : 532) ได้ให้ความหมายของความสามัคคีว่า หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ความปรองดองกัน

ขจรศักดิ์ จอมหงษ์ (2535 : 29) กล่าวว่า ความสามัคคี หมายถึง เป็นการรวมกำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้สำเร็จสมประสงค์ตามความต้องการของกลุ่มหรือสังคม และกำลังที่รวมกันนั้นเป็นทั้งกำลังกายกำลังความคิดเห็น กำลังความรู้ กำลังทรัพย์ กำลังความสามารถ ร่วมปฏิบัติงานด้วยความกลมเกลียว โดยไม่มีการทะเลาะคิดทำลาย หรือแก่งแย่งชิงดีกัน

ปนัดดา ยิ้มสกุล (2535 : 31) กล่าวว่า ความสามัคคี หมายถึง การร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จตามจุดประสงค์ของกลุ่ม

อาภา โลจายะ (2535 : 29) กล่าวว่า ความสามัคคี หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ให้ความร่วมมือ และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันปฏิบัติหน้าที่หรือการงานโดยพร้อมเพรียงกัน ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

บุญสม โพธิ์เงิน (2537: 25) กล่าวว่า ความสามัคคี หมายถึงการแสดงออกถึงการรวมแรงร่วมใจ ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดีเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

นิยดา สุวิचारพันธ์. (2541: 36) กล่าวว่า ความสามัคคีเป็นการรวมกำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และกำลังที่รวมกันนั้นเป็นทั้งกำลังกาย กำลังความคิดเห็น กำลังความรู้ โดยใช้กำลังความสามารถเหล่านี้ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความกลมเกลียว ไม่ทะเลาะวิวาท เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ตามความหมายดังกล่าว ความสามัคคีเป็นการมารวมกันเพื่อสร้างประโยชน์สุขไม่ใช่รวมกันเพื่อทำลาย หรือสร้างความเดือดร้อนให้ ผู้อื่น

จากความหมายของความสามัคคีข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามัคคี หมายถึง การแสดงออกถึงความพร้อมเพรียง ร่วมมือร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รักใคร่กัน มีความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน มีความสุขความทุกข์ร่วมกัน

ความสำคัญของความสามัคคี

ความสามัคคีก่อให้เกิดพลัง อันเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน ความสามัคคีก็ย่อมทำให้ชีวิตในสังคมแน่นแฟ้น และมีกำลังเข้มแข็ง ความสามัคคีกันของบุคคล ย่อมจะนำความสำเร็จมาสู่กิจกรรมต่าง ๆ ที่ประกอบร่วมกันทั้งระดับกลุ่มย่อยจนถึงระดับชาติ (ปนัดดา ยิ้มสกุล. 2538 : 37)

ประเภทของความสามัคคี

ประยูทธ สุวรรณโกตา (2532 : 35 – 36) กล่าวว่า ความสามัคคีมี 2 ประเภทคือ

1. ความสามัคคีทางกาย ได้แก่ การทำงานร่วมกัน อยู่ร่วมกันมีความพร้อมเพรียงกลมเกลียว

2. ความสามัคคีทางใจ ได้แก่ การมีจิตใจต่อกันหวังดีต่อกันมีความคิดเห็นร่วมกัน

องค์ประกอบของความสามัคคี

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามัคคีไว้ดังนี้

อาภา ถนัดช่วง (2521 : 50) กล่าวว่า ความสามัคคีจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. สมาชิกแต่ละคนต้องได้รับการยกย่อง และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
2. บรรยากาศการทำงานควรเป็นประชาธิปไตย คือ สามารถคิดและปฏิบัติงานร่วมกัน

โดยปราศจากความเกรงกลัวและอคติส่วนตัว

3. สมาชิกแต่ละคนจะต้องศรัทธาในงาน และคณะบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

4. สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความรู้สึกมั่นใจว่าคุณจะได้รับการปกป้องคุ้มครองจากกลุ่มหรือหัวหน้า

5. สมาชิกต้องได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน และการตอบแทนในผลงาน

6. จะต้องมีการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยสติปัญญา

วิไลลักษณ์ เล็กศิริรัตน์ (2527 : 256) กล่าวถึงความสามัคคีว่ามีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น
2. ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม
3. เคารพในเหตุผลของคนส่วนใหญ่
4. ไม่แบ่งแยกเป็นพวกเขาพวกเรา
5. รักหมู่คณะ มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลหมู่คณะด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสามัคคี ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงาน เคารพในเหตุผล มีความเป็นประชาธิปไตย มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข

พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามัคคี

มีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมเพื่อแสดงถึงความสามัคคี ไว้ดังนี้

อาภา ถนัดช่วง (2521 : 1 – 3) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามัคคี ได้แก่

1. สมาชิกทุกคนพร้อมใจกันปฏิบัติงาน
2. เมื่อมีความผิดพลาดบกพร่องเกิดขึ้น สมาชิกร่วมกันรับผิดชอบโดยไม่โยนความผิด

ให้แก่กันและกัน

3. เมื่องานสำเร็จสมาชิกต่างยินดี ถือเป็นความสำเร็จร่วมกันของกลุ่มและต่างยกย่องให้เกียรติกัน โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนร่วมกลุ่มอย่างมาก

4. เมื่อกลุ่มต้องการความช่วยเหลือสมาชิกพร้อมที่จะเสียสละ
5. ร่วมมือกันในการสร้างสรรค์สังคมให้ดีขึ้น

จุฑาทิพย์ ธีรภาค (2529 : 36) กล่าวถึงพฤติกรรมความสามัคคีว่าต้องแสดงออกดังนี้

1. ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้
2. รับผิดชอบต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
3. เข้ามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจการของส่วนรวม
4. เป็นผู้ประสานความสามัคคีในกลุ่ม
5. ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา
6. รักหมู่คณะมีใจหวังดี และช่วยเหลือเกื้อกูลในทางไม่ผิดศีลธรรม
7. มองคนอื่นในแง่ดีเสมอ

สุริรัตน์ พันธุ์ดี (2529 : 51) กล่าวว่า ความสามัคคีจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมดังนี้

1. รู้จักทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ
2. มีความรักใคร่ปรองดอง ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท
3. มีความเห็นอกเห็นใจกันและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้
4. รู้จักแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ให้สมาชิกทำตามความสามารถ

ธิดารัตน์ ศรีสวัสดิ์ (2532 : 44) กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออกของความสามัคคีมีลักษณะดังนี้คือ

1. มีความรักใคร่กลมเกลียว และเห็นอกเห็นใจและปรองดองกัน
2. ไม่ยุยงให้เกิดการแตกแยก ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท และไม่แก่งแย่งชิงดีกัน
3. ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามัคคี หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกต่อหมู่คณะ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออก มีลักษณะที่แสดงถึงความรักใคร่กลมเกลียว เห็นอกเห็นใจ ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท แกร่งแย่งชิงดีกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและเคารพในเหตุผลของส่วนใหญ่ มีความสามารถในการปรับตนเองเข้ากับผู้อื่นได้ ร่วมกันรับผิดชอบงานที่ทำ และร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ

5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ย่อมอาศัยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นหลักหรือแกนนำ เพื่อให้กลุ่มอยู่รวมกันได้อย่างปกติสุข ขึ้นอยู่กับ “พฤติกรรมผู้นำ” ในหน่วยงานหนึ่งอาจมีผู้นำอยู่หลายระดับ แต่ผู้นำเหล่านั้นขึ้นตรงกับผู้บริหารหรือหัวหน้าสูงสุดเพียงผู้เดียวในโรงเรียนผู้นำสูงสุดคือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ บุคคลในตำแหน่งเหล่านี้จึงมีฐานะและบทบาทที่สำคัญ

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

ได้มีผู้รู้กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมผู้นำไว้ดังนี้

สุวรรณ ขวัญแก้ว (2533 : 17) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกในด้านต่าง ๆ ของผู้นำ อันเป็นผลมาจากแบบผู้นำและภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละคน

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 204) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่มีความเหมาะสมที่ผู้นำควรจะทำเพื่อเอาชนะใจลูกน้อง

สะท้าน พันธุ์เพชร (2535 : 12) สรุปว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้นำที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องชักชวนให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นและยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนโดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อม

บุญเรือน ชโลธร (2541 : 22) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นการแสดงบทบาทที่เกิดจากการผสมผสานแนวคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และประสบการณ์ โดยการประสานงานให้ความช่วยเหลือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและบรรลุปเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการชักชวนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

ปัจจัยในการบริหารองค์การที่สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยด้านบุคคล ภาระหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่สำคัญยิ่งก็คือ จะต้องสามารถรวมพลังของบุคคลในองค์การให้ช่วยเหลือกันทำงาน เพื่อให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บริหารและคนในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้นาองค์กรจะต้องใช้พฤติกรรมผู้นำในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะส่งผลให้ภารกิจหรืองานขององค์กรเกิดประสิทธิผล พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานองค์กร ถึงแม้ว่าพฤติกรรมผู้นำจะเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล แต่ก็สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดที่เสนอว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเกิดจากคุณสมบัติที่มีมาแต่กำเนิดบวกกับทักษะที่ได้มีการฝึกหัดต่อมามีภายหลัง ผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทั้งในด้านที่ให้คุณและให้โทษ เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (วีระพงษ์ สุวรรณพันธุ์, 2540 : 15)

และ อนุชา คำรงค์ศักดิ์ (2539 : 44-45) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำไว้ 4 ประการ คือ 1) สามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและควมมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ 2) เป็นตัวการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น 3) ทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ 4) สามารถนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญมาก เพราะประสิทธิภาพขององค์กรจะดีหรือไม่เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม หรือมีคามเป็นผู้นำสูง ย่อมจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร พฤติกรรมผู้นำเป็นการแสดงออกในด้านต่าง ๆ ของผู้นำ อันเป็นผลมาจากแบบผู้นำและภาวะผู้นำของแต่ละคน (สุวรรณ ขวัญแก้ว, 2533 : 16-17) การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ได้มีนักวิชาการแบ่งแบบผู้นำไว้ดังนี้

ฮัลปีน และเฮมฟีลล์ (สุเมธ เดียวศิริศ. 2527 : 63-66 ; อ้างอิงจาก Halpin and Hemphill. 1955 : 39-55 *Hasvard Educational Review.*) ได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งได้รับความสนใจกันอย่างกว้างขวาง และนำไปใช้ในการวิจัยกันมาก โดยนำหลักมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเข้ามามีการศึกษาเกี่ยวข้อง ซึ่งพิจารณาพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเห็นอกเห็นใจ

2. ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ร่วมงานโดยถือภารกิจเป็นหลัก การทำงานติดต่อสื่อสารเป็นทางการ เพื่อให้ได้ผลงานดี

ถ้าจะพูดให้ง่ายในเรื่องพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ ก็คือ มุ่งคน ให้มีความสำคัญกับผู้ร่วมงานมากกว่า ส่วนพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ ก็คือ มุ่งงาน คำนึงถึงผลงานเป็นหลัก จากแนวคิดของฮัลปีน และเฮมฟีลล์ นี้เอง ทำให้ได้รับความสนใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกตเชลล์ และ

กูบ้า (สุเมธ เดียววิศเรศ. 2527 : 66-67 ; อ้างอิงจาก Getzel and Guba. 1957 : 65 *School Review*.)
ได้แบ่งแบบผู้นำไว้ 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้นำแบบนี้จะเน้นความสำคัญทางสถาบันมีดีมากกว่าบุคคลมีดี เป็นผู้นำที่ยึดสถาบัน บทบาท และความคาดหวังจากภายนอกเป็นหลัก ผู้นำจะใช้อำนาจและระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บุคลากรมีบทบาทตามที่สถาบันกำหนด

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะของผู้นำแบบนี้ จะเน้นความสำคัญของการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ชอบอ้างระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บริหารงานแบบรวบอำนาจประสิทธิภาพของการทำงานก็คือ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผู้นำแบบยึดบุคคลเป็นหลัก เป็นผู้นำที่อาศัยความคิดเห็น การตัดสินใจของตนเองเป็นแนวทางตัดสินใจ โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นราย ๆ ไป ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไรก็มักจะคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนสิ่งอื่นใดเสมอ เป็นผู้นำที่มีลักษณะเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวความคิดโดยยึดบุคคลเป็นหลักจะเน้นความสำคัญของครูผู้ร่วมงาน พยายามใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ปกครองแบบกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับครูผู้ร่วมงานอย่างแน่นแฟ้น และพยายามให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นประการสำคัญ

3. ผู้นำแบบประสานประโยชน์คือผู้นำที่พิจารณาทั้งประโยชน์ของสถาบันและประโยชน์ของบุคคลทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กันไป เป็นผู้นำที่รู้จักประนีประนอมในเรื่องทุกอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำแบบประสานประโยชน์ จะเน้นความสำคัญของการบรรลุถึงจุดหมาย แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญแก่ครูผู้ร่วมงานด้วย

ผู้นำแบบยึดสถาบันเป็นหลักและผู้นำแบบยึดบุคคลเป็นหลักต่างก็มีความประสงค์ที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามจุดหมาย แต่ผู้นำแบบยึดสถาบันเป็นหลักถือหลักการที่ว่าภารกิจระเบียบข้อบังคับจะทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ตามเป้าหมาย ส่วนผู้นำแบบยึดบุคคลเป็นหลัก มีความคิดว่าจะสำเร็จตามเป้าหมายได้ก็ต่อเมื่อผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่ดี ส่วนผู้นำแบบประสานประโยชน์ถือหลักการที่ว่า การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามจะเน้นความสำคัญด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ ต้องเลือกใช้วิธีบริหารแบบประสานกันให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ และสอดคล้องกับ ไฟลซ์แมน (สุชาติ อินทร์พงษ์พันธ์. 2538 : 34-36 ; อ้างอิงจาก Fleishman. 1953 : 205-222 *Personnel Psychology*.) ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจกัน อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น และให้ความเคารพต่อกันและกัน

2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบแบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงานและวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด

ส่วน บุญเรือน ชโลธร (2541 : 4) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 2 ด้านด้วยกันคือ

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน

2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

พฤติกรรมของผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ดังที่ ฮาร์ป (สมคิด สุขสมัย. 2532 : 137 ; อ้างอิงจาก Harap. 1959 : 55-57 *Nation School.*) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ส่วน กรีน (Green. 1966 : 198-200) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ถ้าผู้นำเน้นพฤติกรรมมุ่งงาน จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ส่วนพฤติกรรมด้านมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุและผลกันน้อยมาก และวิชิต เขียมเวหา (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจของครูและคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ขวัญของครูอยู่ในระดับสูง

สรุป พฤติกรรมภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ มุ่งงาน และมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถที่จะนำไปอธิบายการดำเนินงานขององค์การไปสู่ความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การเป็นอย่างมาก พฤติกรรมของผู้นำจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำจึงมีความสำคัญกับประสิทธิภาพขององค์การ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

สุรชาติ กิมมณี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ทศนคติต่อรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ในแง่ที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจครูโรงเรียนเอกชน และความรู้สึกมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ในแง่ที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจครูโรงเรียนเอกชน

เกษม แก้วเจริญ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบเกี่ยวกับด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมใกล้เคียงกับข้าราชการ ควรให้มีการเบิกจ่ายเงินเดือนเป็นปกติทุกเดือน ควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานและควรมีการแบ่งงานให้เหมาะสม ชัดเจน มีความเป็นธรรม

อนุชา คำรงค์ศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับมากทุกองค์ประกอบและพฤติกรรมความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมี 2 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสื่อสารและการกำหนดเป้าหมาย ส่วนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมี 2 องค์ประกอบ คือ การควบคุมการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

ปรีชา พันธุ์จำเริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

พบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความรับผิดชอบจากการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ ขาดแคลนบุคลากรเป็นจำนวนมาก รวมทั้งในด้านอาคารเรียน อาคารประกอบเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์

วสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกั้นดาร์ใน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง

สมมาตร สุวรรณทศ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานราชการของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญของครูอยู่ในระดับสูง ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน สภาพสังคม ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ มีแต่เพียงโอกาสความก้าวหน้าเท่านั้นที่มีกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญของครู จากการศึกษพบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ดี มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญของครู ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญของครู ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญของครู และสวัสดิการที่ดี จะไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญของครู

อนงค์ อนันต์รัตนสุข (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันคือ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก และด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชนมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน ควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเพิ่มสวัสดิการแก่ครูเพื่อให้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควร

จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ และควรจัดกิจกรรมให้ครูและผู้บริหาร โรงเรียน ให้ความสัมพันธ์และสร้างความคุ้นเคย

อำไพ วัชรวัฒน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญของครูโรงเรียน อนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีระดับขวัญโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาขององค์ประกอบ พบว่า ด้านเงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสด ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงานมีระดับขวัญไม่ แตกต่างกัน

สุนทร ชัยเจริญ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญกำลังใจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย สำนักงานเทศบาล เมืองหนองคาย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมืองหนองคาย โดยได้ ศึกษาขวัญกำลังใจ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มี 4 ปัจจัย คือ ความประสบผลสำเร็จ ความ มั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการศึกษา ค้นคว้า พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีขวัญกำลังใจโดยรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับมาก แต่มีขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสังกัดของหน่วยงานมีขวัญกำลังใจโดยรวมและรายด้าน 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองคาย และผู้บริหารโรงเรียน เทศบาลเมืองหนองคายมีขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สุเพียร แท่งทอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญของครูที่ปฏิบัติ หน้าที่สอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญในจังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ขวัญของ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญในจังหวัดสุรินทร์ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้าน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ที่มีส่วนร่วมต่อหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและ

การบริหารงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เคมเปอร์ (Kemper. 1975 : 5730-A) แห่งมหาวิทยาลัย เซาท์เทอร์น แคลิฟอร์เนีย ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานของครูใหญ่ โรงเรียนชาวอเมริกา เชื้อสายเม็กซิโก ผลการวิจัยพบว่ามียอยู่ 3 กรณี ที่ครูพึงพอใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครูกับผู้ปกครองส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจงาน มี 3 ประการ คือ นโยบายของท้องถิ่น และการบริหารการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงานการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนั้น พบว่า มีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจล้ากึ่งกัน

เพอร์รี่ (Perry. 1977 : 4038-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกันได้ของครูกับครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีความสัมพันธ์ในทางลบ และเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่

คูก (Cook. 1980 : 2839 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่า ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่ไม่ใช่คนผิวขาวมีขวัญสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ไม่ปรากฏความแตกต่างกันระหว่างขวัญกับสถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอนและระดับการศึกษาของครู

สวาร์ริงิม (Swaringim. 1982 : 1785-A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกาโดยการสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล และครูโรงเรียนเอกชนมาเท่า ๆ กัน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการคือ ความพึงพอใจของครูความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่นักเรียนและความกดดันจากชุมชน และมีอยู่ 4 ด้าน ที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

เจมส์ (James. 1983 : 185-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่กับขวัญของครูในรัฐหลุยส์เซียนา สหรัฐอเมริกาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศข้างต้น แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนรัฐบาล ทั้งในระดับสูงและต่ำ มากและน้อย รวมทั้งปานกลาง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยได้นำเสนอประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 445 คน จาก 15 โรงเรียน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,875 คน จาก 108 โรงเรียน ปีการศึกษา 2544

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) โรงเรียนเอกชน จำนวนครู 445 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 210 คน จาก 15 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนครู 1,875 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน จาก 108 โรงเรียน

1.2.2 สุ่มโรงเรียนเอกชนมาร้อยละ 50 ใช้ครูทุกคนในโรงเรียนที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน จาก 8 โรงเรียน

1.2.3 สุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครมาร้อยละ 20 ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 22 โรง แล้วสุ่มครูในแต่ละโรงเรียนมาร้อยละ 50 ได้กลุ่มตัวอย่าง 329 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ประเภท โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	จำนวน
1. เอกชน	1. โรงเรียนผดุงราชานุรักษ์วิทยา	5
	2. โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา	31
	3. โรงเรียนอนุบาลสกลวิทยา	31
	4. โรงเรียนบ้านแพ้ววิทยา	21
	5. โรงเรียนจงรักษ์พิทยา	23
	6. โรงเรียนอนุบาลสุภมาศ	24
	7. โรงเรียนอนุบาลสมฤดี	48
	8. โรงเรียนมหาชัยคริสเตียนวิทยา	41
	รวม	224
2. สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด	1. โรงเรียนวัดป้อมวิเชียรโชติการาม	52
	2. โรงเรียนเอกชัย	34
	3. โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร	31
	4. โรงเรียนวัดอ้อมน้อย	27
	5. โรงเรียนวัดนางสาว	21
	6. โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์	20
	7. โรงเรียนวัดบางปิ้ง	17
	8. โรงเรียนวัดคลองครุ	16
	9. โรงเรียนวัดยกระบัตร์	13
	10. โรงเรียนบ้านอ้อมโรงหีบ	11
	11. โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธากะยาราม	11
	12. โรงเรียนวัดท่าเสา	10
	13. โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม	10

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเภท โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	จำนวน
2. สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด (ต่อ)	14. โรงเรียนวัดหนองบัว	8
	15. โรงเรียนวัดเกตุมวดีศรีวนาราม	8
	16. โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง	8
	17. โรงเรียนวัดบางปลา	7
	18. โรงเรียนบ้านคอนไก่ดี	6
	19. โรงเรียนบ้านแคราย	5
	20. โรงเรียนบ้านปลายคลองน้อย	5
	21. โรงเรียนวัดกระโจมทอง	5
	22. โรงเรียนบ้านบางปิ้ง	4
	รวม	329

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ถามเกี่ยวกับประเภทของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ บุญเรือน ชโลธร (2541 : 63) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ประเมินพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ มีข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ ระดับความคิดเห็นกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยวัดจากพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าของคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

เพื่อให้ได้แนวคิดรวบยอด (Concept) ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. นำแบบสอบถามเสนอประธานและกรรมการควบคุมปริณายานิพนธ์ได้ตรวจสอบและพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง ความชัดเจนของเนื้อหาและภาษาให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

3. นำแบบสอบถามที่ประธานและกรรมการควบคุมปริณายานิพนธ์ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้องของแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี แสงศักดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อารีพันธุ์มณี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา อาจารย์ ดร.สรณ ภู่ง และอาจารย์ ดร.ปฐมพร อ่วมถนอม

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยความเห็นชอบของประธานและกรรมการควบคุมปริณายานิพนธ์ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนเอกชนจำนวน 30 คน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ 0.73 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.92

5. นำเสนอประธานและกรรมการควบคุมปริณายานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงศึกษาธิการจังหวัดและผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ให้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำไปแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 553 ฉบับ โดยแยกเป็นโรงเรียนเอกชนจำนวน 224 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.50 และโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 329 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.00 ของแบบสอบถามที่ส่งไป แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คือ โรงเรียนเอกชน จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.50 และโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.00

1.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 มาตรวจให้คะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ 4
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ 2
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) สำหรับค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ของแบบสอบถามตอนที่ 1
2. แบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

2.51 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

4.50 – 5.00 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.52 – 3.49 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4. วิเคราะห์หาตัวทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ การหาค่าอำนาจจำแนก (b) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยใช้วิธีการของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_1	แทน	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
X_2	แทน	การยอมรับนับถือ
X_3	แทน	ลักษณะของงานที่ทำ
X_4	แทน	ความรับผิดชอบ
X_5	แทน	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
X_6	แทน	เงินเดือน
X_7	แทน	นโยบายและการบริหาร
X_8	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน
X_9	แทน	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
X_{10}	แทน	การปกครองบังคับบัญชา
Y_1	แทน	ความผูกพันกับองค์กร
Y_2	แทน	เจตคติในการปฏิบัติงาน
Y_3	แทน	ความสามัคคี
Y	แทน	ขวัญในการปฏิบัติงาน

b	แทน	น้ำหนักตัวแปรในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักตัวแปร
β	แทน	น้ำหนักตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 6 การศึกษาค้นหาตัวทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดังปรากฏตามตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทของโรงเรียน		
โรงเรียนเอกชน	196	41.40
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาใน จังหวัดสมุทรสาคร	278	58.60
รวม	474	100.00
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน		
แบบมุ่งงาน	245	51.70
แบบมุ่งสัมพันธ์	229	48.30
รวม	474	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดังปรากฏตามตาราง 3-24

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.73	0.59	มาก	3.74	0.58	มาก	3.74	0.58	มาก
2.	ด้านการยอมรับนับถือ	3.33	0.55	ปานกลาง	3.43	0.60	ปานกลาง	3.39	0.58	ปานกลาง
3.	ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.61	0.59	มาก	3.53	0.68	มาก	3.56	0.64	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบ	3.87	0.55	มาก	3.94	0.57	มาก	3.91	0.56	มาก
5.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.26	0.68	ปานกลาง	3.45	0.70	ปานกลาง	3.37	0.70	ปานกลาง
6.	ด้านเงินเดือน	2.92	0.85	ปานกลาง	3.24	0.83	ปานกลาง	3.11	0.85	ปานกลาง
7.	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.66	0.68	มาก	3.51	0.78	มาก	3.58	0.74	มาก
8.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	3.71	0.64	มาก	3.68	0.70	มาก	3.70	0.68	มาก
9.	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.36	0.64	ปานกลาง	3.23	0.70	ปานกลาง	3.29	0.68	ปานกลาง
10.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.58	0.76	มาก	3.50	0.85	มาก	3.53	0.81	มาก
	รวม	3.50	0.53	มาก	3.52	0.55	มาก	3.52	0.53	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.50$ และ 3.52 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นตรงกันทุกข้อเช่นเดียวกัน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็งในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเริงในการปฏิบัติงาน	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานได้รับความ สำเริงอย่างดี	3.58	0.86	มาก	3.54	0.87	มาก	3.55	0.86	มาก
2.	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสนำหน้า อยู่เสมอ	3.71	0.85	มาก	3.68	0.88	มาก	3.69	0.87	มาก
3.	ท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ท่านทำไปแล้ว นำผลมา พัฒนางานให้ดีขึ้น	3.69	0.74	มาก	3.68	0.71	มาก	3.68	0.72	มาก
4.	ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ท่าน อยู่	3.76	0.73	มาก	3.88	0.72	มาก	3.83	0.72	มาก
5.	ท่านหาโอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเริง	3.90	0.68	มาก	3.95	0.65	มาก	3.93	0.66	มาก
	รวม	3.73	0.59	มาก	3.74	0.58	มาก	3.74	0.58	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่าครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.73$ และ 3.74 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ	ประเภทของโรงเรียน							รวม		
		โรงเรียนเอกชน			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด						
		(N = 196)			(N = 278)				(N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
6.	เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน	3.43	0.69	ปานกลาง	3.58	0.66	มาก	3.52	0.68	มาก	
7.		ผู้บริหาร โรงเรียนยอมรับในความสามารถของท่าน	3.36	0.68	ปานกลาง	3.43	0.73	ปานกลาง	3.40	0.71	ปานกลาง
8.		ผู้บริหาร โรงเรียนยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.36	0.66	ปานกลาง	3.49	0.72	ปานกลาง	3.43	0.70	ปานกลาง
9.		ท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งโรงเรียน	3.32	0.73	ปานกลาง	3.42	0.76	ปานกลาง	3.38	0.75	ปานกลาง
10.	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ	3.16	0.67	ปานกลาง	3.23	0.74	ปานกลาง	3.20	0.71	ปานกลาง	
	รวม	3.33	0.55	ปานกลาง	3.43	0.60	ปานกลาง	3.39	0.58	ปานกลาง	

จากตาราง 5 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.33$ และ 3.43 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อที่ว่าเพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่านโดยรวม ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่หาความสามารถของท่าน	3.55	0.74	มาก	3.42	0.75	ปานกลาง	3.47	0.75	ปานกลาง
12.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนสูงใจให้ท่านอยากทำงาน	3.43	0.74	ปานกลาง	3.36	0.88	ปานกลาง	3.39	0.82	ปานกลาง
13.	งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ	3.66	0.88	มาก	3.60	0.84	มาก	3.62	0.85	มาก
14.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.85	0.81	มาก	3.65	0.87	มาก	3.73	0.85	มาก
15.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.51	0.78	มาก	3.55	0.86	มาก	3.54	0.83	มาก
16.	ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำในโรงเรียน	3.66	0.79	มาก	3.59	0.83	มาก	3.62	0.81	มาก
	รวม	3.61	0.59	มาก	3.53	0.68	มาก	3.56	0.64	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.61$ และ 3.53 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่า การปฏิบัติงานในโรงเรียนท้าทายความสามารถของท่าน และการปฏิบัติงานในโรงเรียนจูงใจให้ท่านอยากทำงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อตามประเภทของโรงเรียน ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้นข้อที่ว่า การปฏิบัติงานในโรงเรียนท้าทายความสามารถของท่าน ครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17.	ท่านเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	4.06	0.75	มาก	4.07	0.68	มาก	4.07	0.70	มาก
18.	ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่	3.77	0.74	มาก	3.76	0.76	มาก	3.76	0.75	มาก
19.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.77	0.73	มาก	3.79	0.79	มาก	3.78	0.76	มาก
20.	ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ	3.90	0.70	มาก	3.99	0.69	มาก	3.95	0.69	มาก
21.	ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวมเสมอ	3.85	0.73	มาก	4.11	0.70	มาก	4.00	0.72	มาก
	รวม	3.87	0.55	มาก	3.94	0.57	มาก	3.91	0.56	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครู
โรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.87$ และ 3.94 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ปรากฏผลเช่นเดียว
กัน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการงานโดยรวมและ
จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในการงาน	โรงเรียนเอกชน (N = 196)				โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)				รวม (N = 474)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
22.	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.13	0.80	ปานกลาง		3.29	0.81	ปานกลาง		3.23	0.81	ปานกลาง	
23.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.28	0.78	ปานกลาง		3.42	0.83	ปานกลาง		3.36	0.81	ปานกลาง	
24.	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปี อยู่ในระดับที่น่าพอใจ	3.97	0.87	ปานกลาง		3.28	0.92	ปานกลาง		3.16	0.91	ปานกลาง	
25.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้า ในการงาน	3.45	0.87	ปานกลาง		3.66	0.85	มาก		3.57	0.86	มาก	
26.	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา ดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.45	0.93	ปานกลาง		3.58	0.85	มาก		3.53	0.89	มาก	
	รวม	3.26	0.68	ปานกลาง		3.45	0.70	ปานกลาง		3.37	0.70	ปานกลาง	

จากตาราง 8 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.26$ และ 3.45 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่ว่าท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับ การอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และท่านมีโอกาสร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่ อยู่เสมอ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$ และ 3.58 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นตรงกันเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่า ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และท่านมีโอกาสร่วมอบรม สัมมนา งาน ในหน้าที่อยู่เสมอ ซึ่งครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาใน จังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน โดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27.	เงินเดือนที่ได้รับอยู่เหมาะสมกับความสามารถของ ท่าน	3.11	0.90	ปานกลาง	3.37	0.90	ปานกลาง	3.26	0.91	ปานกลาง
28.	เงินเดือนที่ได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้อง ปฏิบัติ	3.07	0.91	ปานกลาง	3.33	0.89	ปานกลาง	3.22	0.91	ปานกลาง
29.	ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.92	0.99	ปานกลาง	3.18	0.98	ปานกลาง	3.07	0.99	ปานกลาง
30.	เงินเดือนที่ได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่าง สบาย	2.65	1.00	ปานกลาง	3.06	0.97	ปานกลาง	3.89	1.00	ปานกลาง
31.	การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีได้รับความเป็นธรรม	2.86	1.04	ปานกลาง	3.25	1.02	ปานกลาง	3.09	1.05	ปานกลาง
	รวม	2.92	0.85	ปานกลาง	3.24	0.83	ปานกลาง	3.11	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียน เอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.92$ และ 3.24 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ปรากฏผล เช่นเดียวกัน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ของระดับมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
32.	ผู้บริหารโรงเรียนได้แจ้งนโยบายการบริหารโรงเรียนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.73	0.81	มาก	3.64	0.93	มาก	3.68	0.88	มาก
33.	ผู้บริหารโรงเรียนได้วางแผนล่วงหน้าร่วมกับท่านก่อนลงมือปฏิบัติงานในโรงเรียนเสมอ	3.68	0.82	มาก	3.46	0.99	ปานกลาง	3.55	0.93	มาก
34.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	3.76	0.79	มาก	3.54	0.86	มาก	3.63	0.84	มาก
35.	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.58	0.80	มาก	3.45	0.83	ปานกลาง	3.50	0.82	มาก
36.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจสั่งการด้วยหลักการและเหตุผล	3.57	0.87	มาก	3.54	0.83	มาก	3.55	0.85	มาก
37.	ผู้บริหารโรงเรียนได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด	3.66	0.80	มาก	3.45	0.88	ปานกลาง	3.54	0.85	มาก
	รวม	3.66	0.68	มาก	3.51	0.78	มาก	3.58	0.74	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.66$ และ 3.51 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในข้อที่ผู้บริหารโรงเรียนได้แจ้งนโยบายการบริหารโรงเรียนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหารสามารถตัดสินใจสั่งการด้วยหลักการและเหตุผล นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน โรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
38.	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน	3.80	0.82	มาก	3.70	0.89	มาก	3.74	0.86	มาก
39.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.64	0.73	มาก	3.62	0.75	มาก	3.63	0.74	มาก
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.76	0.72	มาก	3.71	0.73	มาก	3.73	0.73	มาก
41.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.73	0.74	มาก	3.71	0.74	มาก	3.72	0.72	มาก
42.	เพื่อนร่วมงานมักแสดงความยินดีเมื่อท่านสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.64	0.80	มาก	3.64	0.80	มาก	3.64	0.80	มาก
	รวม	3.71	0.64	มาก	3.68	0.70	มาก	3.70	0.68	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.71$ และ 3.68 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมและ
จำแนกตามประเภทของ โรงเรียน

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
43.	ห้องเรียนมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	3.53	0.79	มาก	3.57	0.81	มาก	3.55	0.80	มาก
44.	ห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ	3.58	0.81	มาก	3.54	0.84	มาก	3.55	0.83	มาก
45	อาคารเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ	3.57	0.79	ปานกลาง	3.37	0.91	ปานกลาง	3.45	0.87	ปานกลาง
46.	ในโรงเรียนมีห้องทำงานสำหรับครูเป็นสัดส่วน	3.01	1.03	ปานกลาง	2.62	1.12	ปานกลาง	2.78	1.10	ปานกลาง
47.	โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.06	0.89	ปานกลาง	3.03	0.91	ปานกลาง	3.04	0.90	ปานกลาง
48.	การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณ โรงเรียนถูกสุขลักษณะ	3.37	0.83	ปานกลาง	3.27	0.85	ปานกลาง	3.31	0.85	ปานกลาง
49.	สภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียนช่วยให้ครูปฏิบัติงานด้านการ เรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.41	0.78	ปานกลาง	3.21	0.85	ปานกลาง	3.29	0.83	ปานกลาง
	รวม	3.36	0.64	ปานกลาง	3.23	0.70	ปานกลาง	3.29	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.36$ และ 3.23 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าห้องเรียนมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นตรงกันทุกข้อเช่นเดียวกัน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยค่าความเที่ยงบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
50.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นธรรมแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน	3.30	0.95	ปานกลาง	3.34	1.01	ปานกลาง	3.32	0.98	ปานกลาง
51.	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านเป็นอย่างดี	3.62	0.87	มาก	3.50	0.88	มาก	3.55	0.88	มาก
52.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.54	0.90	มาก	3.33	0.96	ปานกลาง	3.42	0.94	ปานกลาง
53.	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี	3.63	0.91	มาก	3.65	0.99	มาก	3.64	0.95	มาก
54.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความห่วงใยกับปัญหาภายในโรงเรียน	3.83	0.86	มาก	3.66	0.97	มาก	3.73	0.93	มาก
	รวม	3.58	0.76	มาก	3.50	0.85	มาก	3.53	0.81	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.58$ และ 3.50 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$ และ 3.42 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายด้าน

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.57	0.54	มาก	3.91	0.59	มาก	3.74	0.58	มาก
2.	ด้านการยอมรับนับถือ	3.22	0.52	ปานกลาง	3.56	0.60	มาก	3.39	0.58	ปานกลาง
3.	ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.41	0.60	ปานกลาง	3.72	0.65	มาก	3.56	0.64	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.56	มาก	4.01	0.56	มาก	3.91	0.56	มาก
5.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.16	0.66	ปานกลาง	3.56	0.68	มาก	3.37	0.70	ปานกลาง
6.	ด้านเงินเดือน	2.85	0.77	ปานกลาง	3.38	0.85	มาก	3.11	0.85	ปานกลาง
7.	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.16	0.66	ปานกลาง	3.82	0.72	มาก	3.58	0.74	มาก
8.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	2.85	0.77	ปานกลาง	3.84	0.65	มาก	3.70	0.68	มาก
9.	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.35	0.68	ปานกลาง	3.50	0.69	มาก	3.29	0.68	ปานกลาง
10.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.25	0.67	ปานกลาง	3.88	0.77	มาก	3.53	0.68	มาก
	รวม	3.32	0.44	ปานกลาง	3.72	0.54	มาก	3.52	0.53	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, 3.37, 3.11$ และ 3.29 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานได้รับความ สำเร็จอย่างดี	3.28	0.85	ปานกลาง	3.85	0.78	มาก	3.55	0.86	มาก
2.	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนิน อยู่เสมอ	3.47	0.87	ปานกลาง	3.93	0.80	มาก	3.69	0.87	มาก
3.	ท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ท่านทำไปแล้ว นำผลมา พัฒนางานให้ดีขึ้น	3.55	0.73	มาก	3.83	0.69	มาก	3.68	0.72	มาก
4.	ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ท่าน อยู่	3.73	0.69	มาก	3.93	0.74	มาก	3.83	0.72	มาก
5.	ท่านหาโอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.83	0.68	มาก	4.03	0.63	มาก	3.93	0.66	มาก
	รวม	3.57	0.54	มาก	3.91	0.59	มาก	3.74	0.59	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.57$ และ 3.91 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ค่าชมเชยเมื่อท่านทำงานได้รับความสำเร็จอย่างดี และผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6.	เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน	3.43	0.64	ปานกลาง	3.61	0.70	มาก	3.52	0.68	มาก
7.	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในความสามารถของท่าน	3.20	0.65	ปานกลาง	3.62	0.71	มาก	3.40	0.71	ปานกลาง
8.	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.25	0.61	ปานกลาง	3.63	0.74	มาก	3.43	0.70	ปานกลาง
9.	ท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน	3.23	0.73	ปานกลาง	3.54	0.73	มาก	3.38	0.75	ปานกลาง
10.	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ	3.00	0.67	ปานกลาง	3.42	0.70	ปานกลาง	3.20	0.71	ปานกลาง
	รวม	3.22	0.52	ปานกลาง	3.56	0.60	มาก	3.39	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$ และ 3.56 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าเพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามพฤติกรรมการผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ท้าทายความสามารถของท่าน การปฏิบัติงานในโรงเรียนดูใจให้ท่านอยากทำงาน งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.36	0.72	ปานกลาง	3.60	0.76	มาก	3.47	0.75	ปานกลาง
12.		3.18	0.81	ปานกลาง	3.62	0.77	มาก	3.39	0.82	ปานกลาง
13.		3.54	0.84	มาก	3.72	0.86	มาก	3.62	0.85	มาก
14.		3.57	0.86	มาก	3.90	0.81	มาก	3.73	0.85	มาก
15.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.35	0.81	ปานกลาง	3.74	0.81	มาก	3.54	0.83	มาก
16.		3.48	0.79	ปานกลาง	3.76	0.82	มาก	3.62	0.81	มาก
	รวม	3.41	0.60	ปานกลาง	3.72	0.65	มาก	3.56	0.64	มาก

จากตาราง 17 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$ และ 3.72 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนท้าทายความสามารถของท่าน และการปฏิบัติงานในโรงเรียนจงใจให้ท่านอยากทำ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่างานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17.	ท่านเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	3.99	0.71	มาก	4.15	0.69	มาก	4.07	0.70	มาก
18.	ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ทำอยู่	3.64	0.79	มาก	3.89	0.69	มาก	3.76	0.75	มาก
19.	ท่านมีโอกาสดำเนินการได้ด้วยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.70	0.74	มาก	3.87	0.77	มาก	3.78	0.76	มาก
20.	ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ	3.82	0.69	มาก	4.09	0.67	มาก	3.95	0.69	มาก
21.	ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อทำงานของส่วนรวมเสมอ	3.96	0.76	มาก	4.04	0.67	มาก	4.00	0.72	มาก
	รวม	3.82	0.56	มาก	4.01	0.56	มาก	3.91	0.56	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.82$ และ 4.01 ตามลำดับ)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตาม
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
22.	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.07	0.78	ปานกลาง	3.39	0.81	ปานกลาง	3.23	0.81	ปานกลาง
23.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.15	0.78	ปานกลาง	3.58	0.79	มาก	3.36	0.81	ปานกลาง
24.	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความชอบในแต่ละปี อยู่ในระดับที่น่าพอใจ	2.91	0.89	ปานกลาง	3.41	0.86	ปานกลาง	3.16	0.91	ปานกลาง
25.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.39	0.87	ปานกลาง	3.77	0.81	มาก	0.57	0.86	ปานกลาง
26.	ท่านมีโอกาสร่วมอบรม สัมมนา ดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.30	0.87	ปานกลาง	3.77	0.84	มาก	3.53	0.89	มาก
	รวม	3.16	0.66	ปานกลาง	3.56	0.68	มาก	3.37	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 19 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.16$ และ 3.56 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าท่านมีโอกาสร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในหน้าที่อยู่เสมอ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าท่านมีโอกาสร่วมก้วหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ของบรรทัดฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน จำนวนตามพฤติกรรมการรื้อนำของ
ผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27.	เงินเดือนที่ได้รับอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ท่าน	3.03	0.83	ปานกลาง	3.51	0.93	มาก	3.26	0.91	ปานกลาง
28.	เงินเดือนที่ได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้อง ปฏิบัติ	2.98	0.86	ปานกลาง	3.48	0.89	ปานกลาง	3.22	0.91	ปานกลาง
29.	ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.82	0.92	ปานกลาง	3.34	1.00	ปานกลาง	3.07	0.99	ปานกลาง
30.	เงินเดือนที่ได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่าง สบาย	2.64	0.97	ปานกลาง	3.15	0.98	ปานกลาง	3.89	1.00	ปานกลาง
31.	การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีได้รับความเป็นธรรม	2.77	0.99	ปานกลาง	3.43	1.00	ปานกลาง	3.09	1.05	ปานกลาง
	รวม	2.85	0.77	ปานกลาง	3.38	0.85	ปานกลาง	3.11	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 20 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.85$ และ 3.38 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามพฤติกรรม

ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
32.	ผู้บริหาร โรงเรียน ได้แจ้งนโยบายการบริหาร โรงเรียนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.51	0.87	มาก	3.86	0.86	มาก	3.68	0.88	มาก
33.	ผู้บริหาร โรงเรียน ได้วางแผนล่วงหน้าร่วมกับท่านก่อนลงมือปฏิบัติงานในโรงเรียนเสมอ	3.32	0.92	ปานกลาง	3.81	0.87	มาก	3.55	0.93	มาก
34.	ผู้บริหาร โรงเรียน มีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	3.39	0.82	ปานกลาง	3.89	0.78	มาก	3.63	0.84	มาก
35.	ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.27	0.78	ปานกลาง	3.76	0.78	มาก	3.50	0.82	มาก
36.	ผู้บริหาร โรงเรียน สามารถตัดสินใจสั่งการด้วยการและเหตุผล	3.29	0.80	ปานกลาง	3.82	0.81	มาก	3.55	0.85	มาก
37.	ผู้บริหาร โรงเรียน ได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด	3.31	0.82	ปานกลาง	3.79	0.82	มาก	3.54	0.85	มาก
	รวม	3.16	0.66	ปานกลาง	3.82	0.72	มาก	3.58	0.74	มาก

จากตาราง 21 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.16$ และ 3.82 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แจ้งนโยบายการบริหารโรงเรียนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน
 จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
38.	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ทำให้อยู่สบายในขณะปฏิบัติงาน	3.61	0.88	มาก	3.87	0.82	มาก	3.74	0.86	มาก
39.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.49	0.73	ปานกลาง	3.78	0.72	มาก	3.63	0.74	มาก
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.62	0.74	มาก	3.85	0.69	มาก	3.73	0.73	มาก
41.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.59	0.73	มาก	3.85	0.72	มาก	3.72	0.72	มาก
42.	เพื่อนร่วมงานมักแสดงความคิดเห็นต่อท่านสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.46	0.82	ปานกลาง	3.83	0.73	มาก	3.64	0.80	มาก
	รวม	2.85	0.77	ปานกลาง	3.84	0.65	มาก	3.69	0.68	มาก

จากตาราง 22 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$ และ 3.84 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน และเพื่อนร่วมงานมักแสดงความยินดีเมื่อท่านสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน จำนวนตาม
 พหุกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	พหุกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พหุกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
43.	ห้องเรียนมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดการจัดการเรียน									
	การสอน	3.39	0.78	ปานกลาง	3.72	0.79	มาก	3.55	0.80	มาก
44.	ห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ให้การได้เต็มพอกับความต้องการ	3.41	0.81	ปานกลาง	3.71	0.82	มาก	3.55	0.83	มาก
45	อาคารเรียนอยู่ในสภาพที่ให้การได้เต็มพอกับความ									
	ต้องการ	3.33	0.85	ปานกลาง	3.58	0.87	มาก	3.45	0.87	ปานกลาง
46.	ในโรงเรียนมีห้องทำงานสำหรับครูเป็นสัดส่วน	2.52	1.03	ปานกลาง	3.06	1.10	ปานกลาง	2.78	1.10	ปานกลาง
47.	โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน									
	เพียงพอ	2.79	0.86	ปานกลาง	3.31	0.87	ปานกลาง	3.04	0.90	ปานกลาง
48.	การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนถูกสุขลักษณะ	3.07	0.81	ปานกลาง	3.57	0.81	มาก	3.31	0.85	ปานกลาง
49.	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนช่วยให้ครูปฏิบัติงานด้าน									
	การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.04	0.78	ปานกลาง	3.56	0.80	มาก	3.29	0.83	ปานกลาง
	รวม	3.35	0.68	ปานกลาง	3.50	0.69	มาก	3.29	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 23 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$ และ 3.50 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าห้องเรียน มีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้มีเพียงพอกับความต้องการ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าในโรงเรียนมีห้องทำงานสำหรับครูเป็นสัดส่วน และโรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตาม
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
50.	ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความเป็นธรรมแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน	2.91	0.89	ปานกลาง	3.76	0.89	มาก	3.32	0.98	ปานกลาง
51.	ผู้บริหาร โรงเรียนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน เป็นอย่างดี	3.24	0.78	ปานกลาง	3.87	0.86	มาก	3.55	0.88	มาก
52.	ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	3.04	0.85	ปานกลาง	3.81	0.88	มาก	3.42	0.94	ปานกลาง
53.	ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.32	0.93	ปานกลาง	3.99	0.86	มาก	3.64	0.95	มาก
54.	ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงความห่วงใยกับปัญหาภายใน โรงเรียน	3.50	0.94	มาก	3.98	0.85	มาก	3.73	0.93	มาก
	รวม	3.25	0.67	ปานกลาง	3.88	0.77	มาก	3.53	0.68	มาก

จากตาราง 24 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$ และ 3.88 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงความห่วงใยกับ ปัญหาภายในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน
ผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ท่าน	3.03	0.83	ปานกลาง	3.51	0.93	มาก	3.26	0.91	ปานกลาง
28.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้อง ปฏิบัติ	2.98	0.86	ปานกลาง	3.48	0.89	ปานกลาง	3.22	0.91	ปานกลาง
29.	ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.82	0.92	ปานกลาง	3.34	1.00	ปานกลาง	3.07	0.99	ปานกลาง
30.	เงินเดือนที่ได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่าง สบาย	2.64	0.97	ปานกลาง	3.15	0.98	ปานกลาง	3.89	1.00	ปานกลาง
31.	การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีได้รับความเป็นธรรม	2.77	0.99	ปานกลาง	3.43	1.00	ปานกลาง	3.09	1.05	ปานกลาง
	รวม	2.85	0.77	ปานกลาง	3.38	0.85	ปานกลาง	3.11	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 20 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 2.85$ และ 3.38 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
32.	ผู้บริหารโรงเรียนได้แจ้งนโยบายการบริหารโรงเรียนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.51	0.87	มาก	3.86	0.86	มาก	3.68	0.88	มาก
33.	ผู้บริหารโรงเรียนได้วางแผนล่วงหน้าร่วมกับพหุภาคี ลงมือปฏิบัติงานในโรงเรียนเสมอ	3.32	0.92	ปานกลาง	3.81	0.87	มาก	3.55	0.93	มาก
34.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรใน โรงเรียนอยู่เสมอ	3.39	0.82	ปานกลาง	3.89	0.78	มาก	3.63	0.84	มาก
35.	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	3.27	0.78	ปานกลาง	3.76	0.78	มาก	3.50	0.82	มาก
36.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจสั่งการด้วยหลักการและ เหตุผล	3.29	0.80	ปานกลาง	3.82	0.81	มาก	3.55	0.85	มาก
37.	ผู้บริหารโรงเรียนได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูอย่างใกล้ชิด	3.31	0.82	ปานกลาง	3.79	0.82	มาก	3.54	0.85	มาก
	รวม	3.16	0.66	ปานกลาง	3.82	0.72	มาก	3.58	0.74	มาก

จากตาราง 21 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.16$ และ 3.82 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แจ้งนโยบายการบริหารโรงเรียนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางบุคลากรในโรงเรียน
 จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์ทางบุคลากรในโรงเรียน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
38.	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ทำให้อยู่สบายในขณะปฏิบัติงาน	3.61	0.88	มาก	3.87	0.82	มาก	3.74	0.86	มาก
39.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.49	0.73	ปานกลาง	3.78	0.72	มาก	3.63	0.74	มาก
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.62	0.74	มาก	3.85	0.69	มาก	3.73	0.73	มาก
41.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.59	0.73	มาก	3.85	0.72	มาก	3.72	0.72	มาก
42.	เพื่อนร่วมงานมักแสดงความยินดีเมื่อท่านสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.46	0.82	ปานกลาง	3.83	0.73	มาก	3.64	0.80	มาก
	รวม	2.85	0.77	ปานกลาง	3.84	0.65	มาก	3.69	0.68	มาก

จากตาราง 22 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$ และ 3.84 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน และเพื่อนร่วมงานมักแสดงความยินดีเมื่อท่านสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
43.	ห้องเรียนมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้									
	การสอน	3.39	0.78	ปานกลาง	3.72	0.79	มาก	3.55	0.80	มาก
44.	ห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ	3.41	0.81	ปานกลาง	3.71	0.82	มาก	3.55	0.83	มาก
45	อาคารเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความ									
	ต้องการ	3.33	0.85	ปานกลาง	3.58	0.87	มาก	3.45	0.87	ปานกลาง
46.	ในโรงเรียนมีห้องทำงานสำหรับครูเป็นสัดส่วน	2.52	1.03	ปานกลาง	3.06	1.10	ปานกลาง	2.78	1.10	ปานกลาง
47.	โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน									
	เพียงพอ	2.79	0.86	ปานกลาง	3.31	0.87	ปานกลาง	3.04	0.90	ปานกลาง
48.	การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนถูกสุขลักษณะ	3.07	0.81	ปานกลาง	3.57	0.81	มาก	3.31	0.85	ปานกลาง
49.	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนช่วยให้ครูปฏิบัติงานด้าน									
	การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.04	0.78	ปานกลาง	3.56	0.80	มาก	3.29	0.83	ปานกลาง
	รวม	3.35	0.68	ปานกลาง	3.50	0.69	มาก	3.29	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 23 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$ และ 3.50 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าห้องเรียน มีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้มีเพียงพอกับความต้องการ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าในโรงเรียนมีห้องทำงานสำหรับครูเป็นสัดส่วน และโรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตาม
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)	
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
50.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นธรรมแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน	2.91	0.89	ปานกลาง	3.76	0.89	มาก	3.32	ปานกลาง
51.	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน เป็นอย่างดี	3.24	0.78	ปานกลาง	3.87	0.86	มาก	3.55	มาก
52.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	3.04	0.85	ปานกลาง	3.81	0.88	มาก	3.42	ปานกลาง
53.	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.32	0.93	ปานกลาง	3.99	0.86	มาก	3.64	มาก
54.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความห่วงใยกับปัญหาภายใน โรงเรียน	3.50	0.94	มาก	3.98	0.85	มาก	3.73	มาก
	รวม	3.25	0.67	ปานกลาง	3.88	0.77	มาก	3.53	มาก

จากตาราง 24 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$ และ 3.88 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับธรรมเนียมปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงความห่วงใยกับปัญหาภายในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหาร โรงเรียน ดังปรากฏตามตาราง 25-32

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี	3.66	0.60	มาก	3.85	0.64	มาก	3.77	0.63	มาก
2.		3.94	0.60	มาก	3.94	0.58	มาก	3.94	0.59	มาก
3.		3.83	0.62	มาก	3.96	0.61	มาก	3.91	0.62	มาก
	รวม	3.82	0.55	มาก	3.87	0.55	มาก	3.87	0.55	มาก

จากตาราง 25 แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.83$ และ 3.96 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อวิญในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับองค์กร จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ขั้วข้อมูลในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนี้	3.74	0.76	มาก	3.86	0.77	มาก	3.81	0.77	มาก
2.	โรงเรียนนี้เป็นองค์กรที่ดี ควรปฏิบัติงานต่อไป	3.71	0.78	มาก	3.78	0.81	มาก	3.76	0.80	มาก
3.	ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อโรงเรียน	3.49	0.68	ปานกลาง	3.69	0.72	มาก	3.61	0.71	มาก
4.	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปจนเกษียณอายุ	3.37	0.98	ปานกลาง	3.67	1.10	มาก	3.54	1.06	มาก
5.	ปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข	4.01	0.81	มาก	4.12	0.83	มาก	4.07	0.82	มาก
6.	ท่านจะไม่ย้ายไปอยู่โรงเรียนอื่น ถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ สูงกว่า	3.36	1.02	ปานกลาง	3.66	1.03	มาก	3.54	1.04	มาก
7.	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่	3.92	0.70	มาก	4.15	0.69	มาก	4.05	0.70	มาก
	รวม	3.66	0.60	มาก	3.85	0.64	มาก	3.77	0.63	มาก

จากตาราง 26 แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.66$ และ 3.85 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อโรงเรียน ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปจนเกษียณอายุ และท่านจะไม่ย้ายไปอยู่โรงเรียนอื่น ถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ครูมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีขวัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8.	ท่านเชื่อว่าคุณมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	3.95	0.75	มาก	4.08	0.70	มาก	4.03	0.72	มาก
9.	ท่านเชื่อว่าการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บริหารของโรงเรียนเป็นสิ่งที่คุณต้อง	3.78	0.85	มาก	3.85	0.82	มาก	3.82	0.83	มาก
10.	ท่านเชื่อว่าการมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมามี	3.90	0.79	มาก	4.04	0.71	มาก	3.99	0.75	มาก
11.	ท่านเชื่อว่าคุณกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้งานสำเร็จลุล่วง	4.13	0.77	มาก	4.20	0.68	มาก	4.17	0.72	มาก
12.	ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนความคิดเห็นของผู้บริหารจะทำให้การพัฒนาโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย	3.97	0.77	มาก	3.87	0.77	มาก	3.91	0.77	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	ประเภทของโรงเรียน						รวม (N = 474)		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด (N = 278)					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13.	ท่านเชื่อว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนแห่งนี้มีการดำเนินงาน ที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	3.78	0.77	มาก	3.63	0.83	มาก	3.69	3.69	มาก
14.	ท่านเชื่อว่านโยบายของคณะผู้บริหาร จะช่วยให้โรงเรียน เจริญก้าวหน้า	3.81	0.77	มาก	3.69	0.82	มาก	3.74	3.74	มาก
15.	ท่านเชื่อว่าการตั้งใจปฏิบัติงาน จะทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.18	0.75	มาก	4.20	0.69	มาก	4.19	4.19	มาก
16.	ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	3.92	0.74	มาก	3.87	0.80	มาก	3.89	3.89	มาก
	รวม	3.94	0.60	มาก	3.94	0.58	มาก	3.94	0.59	มาก

จากตาราง 27 แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านเจตคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านเจตคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.94$ เท่ากัน)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน ครูโรงเรียนเอกชนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และช่วงในการปฏิบัติงานของครูด้านความสามัคคี จำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ขั้วญในการปฏิบัติงำน ด้านควมสามัคคี	ประเภทของโรงเรียน						รวม		
		โรงเรียนเอกชน (N = 196)			โรงเรียนสังกัดต้ำำนก้งำน การประถมศึกษำจังหวัด (N = 278)			(N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้ อย่างมีความสุข	3.92	0.79	มาก	3.99	0.80	มาก	3.96	0.80	มาก
18.	ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียน	3.89	0.73	มาก	3.96	0.71	มาก	3.93	0.72	มาก
19.	ท่านเสียสละประโยชน์ของตัวเองเพื่อโรงเรียน	3.78	0.74	มาก	4.05	0.71	มาก	3.93	0.73	มาก
20.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน งานในโรงเรียน	3.70	0.70	มาก	0.77	0.73	มาก	3.74	0.71	มาก
21.	ท่านมีความตั้งใจช่วยกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.87	0.69	มาก	4.03	0.68	มาก	3.96	0.69	มาก
	รวม	3.83	0.62	มาก	3.96	0.61	มาก	3.91	0.62	มาก

จากตาราง 28 แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.83$ และ 3.96 ตามลำดับ)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และช่วงในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและเป็นรายด้าน

ข้อที่	ข้อในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความผูกพันกับองค์กร	3.62	0.57	มาก	3.93	0.65	มาก	3.77	0.63	มาก
2.	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	3.82	0.55	มาก	4.06	0.60	มาก	3.94	0.59	มาก
3.	ด้านความสามัคคี	3.82	0.59	มาก	4.00	0.63	มาก	3.94	0.59	มาก
	รวม	3.75	0.49	มาก	4.00	0.57	มาก	3.87	0.55	มาก

จากตาราง 29 แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.75$ และ 4.00 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีขวัญในอยู่ในระดับมากทุกเช่นเดียวกัน

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าซีใน การปฏิบัติงานของครูด้านความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ขั้วในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)				พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)				รวม (N = 474)	
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.
											ระดับ
1.	ท่านภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนี้ โรงเรียนนี้เป็นองค์กรที่ดี ควรปฏิบัติงานต่อไป ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อโรงเรียน ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปจนเกษียณอายุ ปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข ท่านจะไม่ย้ายไปอยู่โรงเรียนอื่นถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ สูงกว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่	3.64	0.73	มาก		4.00	0.77	มาก		3.81	0.77
2.		3.51	0.78	มาก		4.01	0.73	มาก		3.76	0.80
3.		3.47	0.66	ปานกลาง		3.76	0.73	มาก		3.61	0.71
4.		3.33	1.08	ปานกลาง		3.77	0.99	มาก		3.54	1.06
5.		4.04	0.84	มาก		4.10	0.79	มาก		4.07	0.82
6.		3.34	1.04	ปานกลาง		3.75	0.99	มาก		3.54	1.04
7.		3.99	0.68	มาก		4.12	0.72	มาก		4.05	0.70
	รวม	3.62	0.57	มาก		3.93	0.65	มาก		3.77	0.63

จากตาราง 30 แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.62$ และ 3.93 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อโรงเรียน ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปจนเกษียณอายุ และท่านจะไม่ย้ายไปอยู่โรงเรียนอื่น ถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อวิญในการปฏิบัติงานของครูด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อที่	ขั้วญในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์ (N = 229)			รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8.	ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	3.96	0.73	มาก	4.10	0.71	มาก	4.03	0.72	มาก
9.	ท่านเชื่อว่าการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บริหารของโรงเรียนเป็นสิ่งทีถูกต้อง	3.64	0.86	มาก	4.00	0.75	มาก	3.82	0.83	มาก
10.	ท่านเชื่อว่าการมีอิสระทีจะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมามี	3.90	0.76	มาก	4.07	0.73	มาก	3.99	0.75	มาก
11.	ท่านเชื่อว่าความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้งานสำเร็จลุล่วง	4.12	0.70	มาก	4.22	0.74	มาก	4.17	0.72	มาก
12.	ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนความคิดเห็นของผู้บริหารจะทำให้การพัฒนาโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย	3.76	0.78	มาก	4.08	0.74	มาก	3.19	0.77	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	หัวข้อในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน			พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์			รวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13.	ท่านเชื่อว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนแห่งนี้มีการดำเนินงาน ที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	3.50	0.79	มาก	3.89	0.77	มาก	3.69	6.80	มาก
14.	ท่านเชื่อว่านโยบายของคณะผู้บริหาร จะช่วยให้โรงเรียน เจริญก้าวหน้า	3.52	0.80	มาก	3.97	0.73	มาก	3.74	0.80	มาก
15.	ท่านเชื่อว่าการตั้งใจปฏิบัติงาน จะทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.18	0.70	มาก	4.21	0.74	มาก	4.19	0.72	มาก
16.	ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	3.80	0.80	มาก	3.99	0.74	มาก	3.89	0.77	มาก
	รวม	3.82	0.55	มาก	4.06	0.60	มาก	3.94	0.59	มาก

จากตาราง 31 แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านเจตคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.82$ และ 4.06 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อวิญในการปฏิบัติงานของครูด้านความสามัคคี จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและ
เป็นรายข้อ

ข้อที่	ขวิญในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน (N = 245)				พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ (N = 229)				รวม (N = 474)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้ อย่างมีความสุข	3.84	0.82	มาก		4.09	0.75	มาก		3.96	0.80	มาก
18.	ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียน	3.86	0.69	มาก		4.01	0.74	มาก		3.93	0.72	มาก
19.	ท่านเสียสละประโยชน์ของตัวเองเพื่อโรงเรียน	3.88	0.74	มาก		4.00	0.72	มาก		3.93	0.73	มาก
20.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติ งานในโรงเรียน	3.62	0.71	มาก		3.86	0.70	มาก		3.74	0.71	มาก
21.	ท่านมีความตั้งใจช่วยกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.89	0.68	มาก		4.04	0.69	มาก		3.96	0.69	มาก
	รวม	3.82	0.59	มาก		4.00	0.63	มาก		3.94	0.59	มาก

จากตาราง 32 แสดงว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.82$ และ 4.00 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาใน
จังหวัดสมุทรสาคร ดังปรากฏตามตาราง 33-35

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1.00	0.62*	0.62*	0.63*	0.62*	0.42*	0.69*	0.49*	0.49*	0.69*	0.55*	0.58*	0.51*	0.61*
X ₂		1.00	0.59*	0.56*	0.58*	0.43*	0.53*	0.44*	0.46*	0.53*	0.51*	0.44*	0.46*	0.52*
X ₃			1.00	0.71*	0.61*	0.46*	0.66*	0.53*	0.54*	0.62*	0.60*	0.58*	0.55*	0.65*
X ₄				1.00	0.56*	0.34*	0.57*	0.47*	0.42*	0.52*	0.61*	0.61*	0.61*	0.67*
X ₅					1.00	0.62*	0.58*	0.49*	0.49*	0.63*	0.56*	0.50*	0.50*	0.58*
X ₆						1.00	0.52*	0.35*	0.51*	0.52*	0.49*	0.32*	0.33*	0.42*
X ₇							1.00	0.54*	0.65*	0.83*	0.57*	0.60*	0.49*	0.63*
X ₈								1.00	0.51*	0.52*	0.51*	0.47*	0.62*	0.58*
X ₉									1.00	0.63*	0.51*	0.45*	0.41*	0.51*
X ₁₀										1.00	0.59*	0.60*	0.49*	0.63*
Y ₁											1.00	0.71*	0.69*	0.89*
Y ₂												1.00	0.73*	0.93*
Y ₃													1.00	0.87*
Y														1.00

*p < .05

จากตาราง 33 แสดงว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) ด้านเงินเดือน (X_6) ด้านนโยบายการบริหาร (X_7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน (X_8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_9) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญใจเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1.00	0.60*	0.55*	0.64*	0.57*	0.34*	0.66*	0.47*	0.43*	0.66*	0.52*	0.54*	0.55*	0.59*
X ₂		1.00	0.55*	0.54*	0.60*	0.36*	0.48*	0.42*	0.41*	0.49*	0.52*	0.42*	0.47*	0.51*
X ₃			1.00	0.69*	0.56*	0.43*	0.60*	0.47*	0.43*	0.52*	0.61*	0.57*	0.59*	0.65*
X ₄				1.00	0.51*	0.30*	0.63*	0.48*	0.45*	0.54*	0.60*	0.64*	0.61*	0.68*
X ₅					1.00	0.59*	0.57*	0.49*	0.53*	0.64*	0.53*	0.46*	0.44*	0.53*
X ₆						1.00	0.48*	0.30*	0.59*	0.44*	0.54*	0.31*	0.30*	0.42*
X ₇							1.00	0.58*	0.64*	0.84*	0.66*	0.71*	0.60*	0.74*
X ₈								1.00	0.41*	0.59*	0.55*	0.61*	0.65*	0.66*
X ₉									1.00	0.64*	0.56*	0.53*	0.48*	0.58*
X ₁₀										1.00	0.65*	0.66*	0.59*	0.70*
Y ₁											1.00	0.71*	0.69*	0.89*
Y ₂												1.00	0.77*	0.94*
Y ₃													1.00	0.88*
Y														1.00

*p < .05

จากตาราง 34 แสดงว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) ด้านเงินเดือน (X_6) ด้านนโยบายการบริหาร (X_7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน (X_8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_9) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาในจังหวัด

สมุทรสาคร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1.00	0.63*	0.67*	0.62*	0.66*	0.48*	0.72*	0.51*	0.54*	0.72*	0.57*	0.61*	0.49*	0.63*
X ₂		1.00	0.62*	0.57*	0.50*	0.47*	0.58*	0.46*	0.51*	0.57*	0.49*	0.46*	0.45*	0.52*
X ₃			1.00	0.73*	0.67*	0.52*	0.69*	0.56*	0.59*	0.68*	0.63*	0.59	0.55*	0.66*
X ₄				1.00	0.59*	0.37*	0.56*	0.46*	0.42*	0.52*	0.61*	0.59*	0.60*	0.67*
X ₅					1.00	0.63*	0.63*	0.51*	0.50*	0.65*	0.56*	0.53*	0.53*	0.60*
X ₆						1.00	0.59*	0.41*	0.50*	0.60*	0.43*	0.34*	0.34*	0.41*
X ₇							1.00	0.52*	0.66*	0.83*	0.56*	0.54*	0.45*	0.58*
X ₈								1.00	0.56*	0.48*	0.50*	0.38*	0.61*	0.53*
X ₉									1.00	0.62*	0.51*	0.39*	0.39*	0.48*
X ₁₀										1.00	0.58*	0.57*	0.45*	0.61*
Y ₁											1.00	0.72*	0.68*	0.90*
Y ₂												1.00	0.70*	0.93*
Y ₃													1.00	0.85*
Y														1.00

*p < .05

จากตาราง 35 แสดงว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) ด้านเงินเดือน (X_6) ด้านนโยบายการบริหาร (X_7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน (X_8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_9) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{10}) ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดังตาราง 36-37

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งงาน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	Y_1	Y_2	Y_3	Y
X_1	1.00	0.48*	0.50*	0.52*	0.51*	0.27*	0.57*	0.35*	0.29*	0.58*	0.37*	0.47*	0.36*	0.47*
X_2		1.00	0.43*	0.45*	0.44*	0.31*	0.40*	0.28*	0.24*	0.41*	0.35*	0.34*	0.35*	0.40*
X_3			1.00	0.63*	0.46*	0.31*	0.58*	0.43*	0.39*	0.49*	0.44*	0.51*	0.48*	0.55*
X_4				1.00	0.44*	0.21*	0.43*	0.34*	0.28*	0.34*	0.47*	0.51*	0.52*	0.58*
X_5					1.00	0.54*	0.44*	0.36*	0.36*	0.51*	0.39*	0.37*	0.37*	0.43*
X_6						1.00	0.40*	0.20*	0.42*	0.44*	0.40*	0.21*	0.22*	0.32*
X_7							1.00	0.42*	0.56*	0.79*	0.43*	0.46*	0.34*	0.48*
X_8								1.00	0.33*	0.38*	0.37*	0.30*	0.53*	0.44*
X_9									1.00	0.54*	0.38*	0.33*	0.28*	0.39*
X_{10}										1.00	0.41*	0.45*	0.30*	0.46*
Y_1											1.00	0.63*	0.56*	0.85*
Y_2												1.00	0.64*	0.91*
Y_3													1.00	0.81*
Y														1.00

* $p < .05$

จากตาราง 36 แสดงว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) ด้านเงินเดือน (X_6) ด้านนโยบายการบริหาร (X_7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน (X_8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_9) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาภายในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามพฤติกรรมการผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบมุ่งสัมพันธ์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1.00	0.67*	0.67*	0.71*	0.65*	0.44*	0.74*	0.57*	0.57*	0.73*	0.64*	0.64*	0.62*	0.68*
X ₂		1.00	0.67*	0.63*	0.63*	0.43*	0.55*	0.53*	0.54*	0.53*	0.57*	0.47*	0.52*	0.56*
X ₃			1.00	0.77*	0.70*	0.52*	0.68*	0.57*	0.59*	0.68*	0.70*	0.61*	0.59*	0.69*
X ₄				1.00	0.64*	0.41*	0.68*	0.56*	0.51*	0.66*	0.71*	0.68*	0.68*	0.75*
X ₅					1.00	0.62*	0.64*	0.57*	0.51*	0.66*	0.65*	0.56*	0.59*	0.65*
X ₆						1.00	0.52*	0.41*	0.48*	0.46*	0.48*	0.33*	0.39*	0.43*
X ₇							1.00	0.61*	0.66*	0.84*	0.63*	0.69*	0.61*	0.70*
X ₈								1.00	0.62*	0.60*	0.59*	0.59*	0.69*	0.67*
X ₉									1.00	0.61*	0.54*	0.48*	0.49*	0.54*
X ₁₀										1.00	0.68*	0.70*	0.65*	0.74*
Y ₁											1.00	0.76*	0.78*	0.91*
Y ₂												1.00	0.80*	0.94*
Y ₃													1.00	0.91*
Y														1.00

*p < .05

จากตาราง 37 แสดงว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) ด้านเงินเดือน (X_6) ด้านนโยบายการบริหาร (X_7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน (X_8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_9) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 การศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ดังปรากฏตามตาราง 38-39

ตาราง 38 ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธีสหสัมพันธ์ ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Mutiple Regression Analysis)

ตัวแปร	R	R ²	R ² Change
X ₄	0.67	0.46	0.46
X ₄ X ₁₀	0.75	0.57	0.11
X ₄ X ₁₀ X ₈	0.77	0.60	0.03
X ₄ X ₁₀ X ₈ X ₃	0.78	0.61	0.01

จากตาราง 38 แสดงว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร คือ ด้านความรับผิดชอบ (X₄) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X₁₀) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน (X₈) และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X₃) โดยตัวแปร 4 ตัวนี้ สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 61

ตาราง 39 น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปร		b	SE _b	β	t	p
ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3)		0.10	0.04	0.12	2.53*	.01
ด้านความรับผิดชอบ (X_4)		0.35	0.04	0.36	8.47*	.00
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน (X_8)		0.17	0.03	0.21	5.82*	.00
ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{10})		0.91	0.03	0.27	6.88*	.00
R	= 0.78	R ²	= 0.61	a	= 0.91	
F	= 180.04	Sig F	= .00			

* $p < .05$

จากตาราง 39 แสดงว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{10}) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน (X_8) และด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ เป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
3. เพื่อค้นหาตัวทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
2. ตัวแปรปัจจัยในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 445 คน จาก 15 โรงเรียน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,875 คน จาก 108 โรงเรียน ปีการศึกษา 2544

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 224 คน ได้มาจากการสุ่มโรงเรียนเอกชน ร้อยละ 50 ใช้ครูทุกคนที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จำนวน 329 คน ได้มาจากการสุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ร้อยละ 20 ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 22 โรงเรียน แล้วสุ่มครูในแต่ละโรงเรียนมาร้อยละ 50

การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับประเภทของโรงเรียนที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ บุญเรือน ชโลธร (2541 : 104-107) ที่ได้แปลและเรียบเรียงมาจากแบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ชื่อ Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ประเมินพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ มีข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ครูเป็นผู้ตอบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ แบ่งเนื้อหาของข้อคำถามเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีข้อคำถาม

จำนวน 5 ข้อ ด้านเงินเดือน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ด้านนโยบายการบริหาร มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ครูเป็นผู้ตอบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งเนื้อหาของข้อคำถามเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันกับองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของบุญเจือ จุฑาพรรณชาติ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ และความสามัคคี มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

เมื่อปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ได้นำเสนอให้ประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน รวมทั้งหมด 60 คน หาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ 0.73 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.92

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงศึกษาธิการจังหวัด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 553 ฉบับ จำแนกเป็นแบบสอบถามจากโรงเรียนเอกชน จำนวน 224 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.50 และโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC โดยหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ของแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ที่สอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตอนที่ 3 ที่สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร และตอนที่ 4 ที่สอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9)
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และจำแนกตามประเภทของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ด้วยวิธีการของเพียร์สัน
4. วิเคราะห์หาตัวทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน
2. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรม

ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุงงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบ มุงสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน เงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นตรงกันทุกข้อเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณา ตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำ แบบมุงงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ งาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู เช่นเดียวกัน

4. ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร เรียงตามลำดับความ สำคัญได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในโรงเรียน และด้านลักษณะของงานที่ทำ

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีข้อค้นพบสำคัญที่ควรนำมา อภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามประเภท ของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ก็ยังพบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดย รวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรนน พิรุณสุนทร

(2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ที่พบว่า ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในส่วนของ วสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากภาครัฐมากยิ่งขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านการพัฒนาทางวิชาการที่เปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชนส่งครูเข้าร่วมในการพัฒนาวิชาการ ด้านการสนับสนุนงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เพื่อให้โรงเรียนเอกชนสามารถพึ่งตนเองได้ และสามารถแบ่งเบาการจัดการศึกษาช่วยภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนการบริหารจัดการที่ภาครัฐเข้าไปช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 44 กำหนดให้โรงเรียนเอกชนเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนเอกชนมีความเข้มแข็งมั่นคงยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 25) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลโรงเรียนเอกชนโดยตรง ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลเอาไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของครู นอกเหนือจากภาระงานด้านอื่น ๆ และผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับผู้บริหารมาแล้วทั้งสิ้น จึงเอาใจใส่ในการบริหารงานบุคลากรเช่นเดียวกับโรงเรียนรัฐบาล

ขณะเดียวกันครูโรงเรียนรัฐบาลก็ได้รับความก้าวหน้าทั้งด้านเงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นเหตุผลที่ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังที่ ประดิษฐ์ คุณรัตน์ (2539 : 139-140) ได้กล่าวว่า ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ เช่น การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน ก็พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นเช่นเดียวกัน ผลที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยจุดใจที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่ง เรมเพล และเบนท์ลีย์ (ชัยวัฒน์ สุธีร์ไกรลาศ. 2537 : 16 ; อ้างอิงจาก Rempel and Bently. 1946 : 631-641 *Education and Psychological Measurement*.) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับหมู่คณะ เงินเดือนของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ภาระรับผิดชอบของครู ศักดิ์ศรีและสถานะของครู ความสะดวกสบายในการทำงานของครู และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์ หรดาล (2540 : 85-86) ได้กล่าวถึงปัจจัยจุดใจที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ได้แก่ ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายการบริหารงาน ระบบค่าตอบแทนในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ในทำนองเดียวกัน สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา (2541 : 35) กล่าวถึงปัจจัยที่จะช่วยดึงดูดรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์การ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนรวมทั้งค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่ารับรอง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ยศตำแหน่ง โอกาสในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน องค์การระบบการจัดการ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยที่นักวิชาการได้กล่าวไว้เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ทั้งโรงเรียนเอกชนและรัฐบาลต่างให้ความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจอยู่แล้ว ในปัจจุบันผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของรัฐบาลจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารมาแล้วจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้มีการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน มีการมอบหมาย มีการติดตาม ประเมินผลและฝึกอบรมผู้บริหารเป็นระยะ มีการมอบวุฒิบัตรแก่

ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถผ่านการอบรมอย่างจริงจัง จึงทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการที่กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ดีจะมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (อนุชา คำรงค์ศักดิ์. 2539 : 20) ดังนั้นขวัญของครูมีส่วนทำให้ขวัญของครูทั้งโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก

สำหรับปัจจัย 4 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ครูโดยรวม และเมื่อแยกตามประเภทของโรงเรียน คือ โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่เงินเดือนน้อย ไม่มีโอกาสก้าวหน้า โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน ครูในสมัยก่อนจะมีความคิดเห็นว่าจะไม่มีความมั่นคง เงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ และไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ในปัจจุบันความคิดเห็นของครูดังกล่าวอาจจะเปลี่ยนไปเนื่องจากปัจจุบันมีกฎกระทรวงระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ที่ให้การคุ้มครองครูโรงเรียนเอกชนมากขึ้น เช่น กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2529) กำหนดให้โรงเรียนเอกชนมีวันหยุดประจำปีได้ไม่เกิน 2 วัน และวันหยุดประจำปีภาคเรียนก็ให้โรงเรียนหยุดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการด้วย นอกจากนี้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยเวลาทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2527 ได้กำหนดให้ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในระดับก่อนประถมศึกษา หรือระดับประถมศึกษา สอนไม่เกินสัปดาห์ละ 25 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังให้มีโอกาสลาพัก ลาป่วย ลาอุปสมบท โดยได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างที่ลา เหตุผลอีกประการหนึ่งของโรงเรียนเอกชนก็คือ โรงเรียนเอกชนบางโรง มีชื่อเสียงเป็นที่นิยมของชุมชน มีผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นคง มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น โรงเรียนเอกชนบางโรงมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี จึงทำให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความเห็นต่อปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครต่างมีสถานะเป็นข้าราชการ ซึ่งหน่วยงานราชการจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ของทางราชการกำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะก้าวหน้าถึงแม้ว่าผู้บริหารจะผ่านการอบรมการเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดี รู้หลักการบริหารการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในองค์การก็ตาม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรตามหลักของการบริหารที่ผ่านการอบรมมาแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ด้วยตัว

ของทางราชการ จึงไม่สามารถจะบริหารจัดการในเรื่องเงินเดือน การก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มที่ อีกประการหนึ่งโรงเรียนรัฐบาลต้องอาศัยเงินแผ่นดินในการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่งมีกฎระเบียบชัดเจนและงบประมาณมีจำกัด จึงไม่สามารถที่จะจัดปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญของครูได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ดังที่ อนุชา คำรงค์ศักดิ์ (2531 : 44-45) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ เป็นตัวการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์การมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณ ขวัญแก้ว (2533 : 16-17) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การแสดงออกของผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับ ฮัลปีน และเฮมฟีลล์ (สุเมธ เดียวอิสเรศ. 2527 : 63-66 ; อ้างอิงจาก Halpin and Hemphill. 1955 : 39-51 *Harvard Educational Review*.) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำประเภทนี้จะยึดสถาบันเป็นหลัก พฤติกรรมที่แสดงออกจะเน้นความสำคัญของการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ชอบอ้างระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บริหารงานแบบรวบอำนาจ ประสิทธิภาพของการทำงาน ก็คือ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยคำนึงถึงสถาบันเป็นหลัก ส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะยึดบุคคลเป็นหลักเป็นผู้นำที่อาศัยความคิดเห็นการตัดสินใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานใด ๆ ก็มักจะคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนสิ่งอื่นใดเสมอ เป็นผู้นำที่มีลักษณะเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแนวคิดที่ยึดบุคคลเป็นหลักจะเน้นความสำคัญของผู้ร่วมงาน พยายามใช้ระเบียบกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ การปกครองบังคับบัญชาจะใช้วิธีการกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และพยายามให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นประการสำคัญ ดังนั้นครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในทำนองเดียวกันครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานจะมีความรู้สึกที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูน้อยกว่า เนื่องจากลักษณะของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน มักจะให้ความสำคัญกับสถาบันเป็นหลัก ดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มี 4 ตัวแปร คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 61 จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าตัวแปรปัจจัยในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจำแนกตามประเภทของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนได้ โดยมีเหตุผลสนับสนุน ข้อค้นพบของตัวแปรแต่ละปัจจัยคือ ปัจจัยในลักษณะของงานที่ทำ ความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนรัฐบาลยังคงมีความแตกต่างในลักษณะความมั่นคงในวิชาชีพ ถึงแม้ว่าครูโรงเรียนเอกชนจะได้รับการแต่งตั้งหรือบรรจุเป็นครู ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการบางอย่างเหมือนกับครูโรงเรียนรัฐบาล แต่ครูโรงเรียนเอกชนก็ยังมีลักษณะงานที่ขาดความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถใช้อำนาจผู้บริหารปลดครูออก ไม่ขึ้นเงินเดือนแก่ครูได้ แม้จะมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ครูสามารถร้องทุกข์ได้ก็ตาม แต่ก็สู้ฝ่ายบริหารไม่ได้ (จิรวัดน์ นิเจนตร. 2542 : 201-202) ส่วนความก้าวหน้าของครูโรงเรียนเอกชนในสายงานหรือสาขาวิชาชีพนั้น ครูโรงเรียนเอกชนไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับหรือวิทยฐานะได้ รวมทั้งไม่มีการสอบแข่งขันเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงขึ้นเหมือนกับครูโรงเรียนรัฐบาล (จรัส เสือทอง. 2540 : 40) จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ปัจจัยลักษณะของงานที่ทำเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายขวัญได้ ในด้านปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ครูโรงเรียนเอกชนแม้ว่าจะมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนเหมือนกับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครก็ตาม แต่ก็มีข้อแตกต่างในภาระความรับผิดชอบในความหนักเบาของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้อเท็จจริงครูโรงเรียนเอกชนทุกคนต้องไปปฏิบัติงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาราชการปกติ เพราะต้องช่วยกันดูแลเด็กและร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนในแต่ละวัน ขณะที่ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร หรือโรงเรียนรัฐบาลอื่น ๆ สามารถเข้าออกในการปฏิบัติงานตามเวลาของทางราชการ และสามารถรับผิดชอบในการทำงานเป็นเรื่อง ๆ ชัดเจนกว่าครูโรงเรียนเอกชน จึงอาจเป็นสาเหตุให้ปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายขวัญได้ ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรภายในโรงเรียนประกอบไปด้วยฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีจำนวนมาก และมีความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกัน แต่ถึงสำคัญสิ่งหนึ่งก็คือ ความเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน จะเป็นความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น มีความรัก ความสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงาน

มีความรักในเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2541 : 107) ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครได้ จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายขวัญได้ สำหรับปัจจัยด้านการปกครอง บังคับบัญชา ถึงแม้ว่าการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จะมีฐานะเป็นผู้บริหาร โรงเรียนเช่นเดียวกัน แต่ก็มีข้อแตกต่างกันในด้านการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชา เพราะผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนหากเจ้าของโรงเรียนหรือผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้บริหารเอง การบริหารจัดการจะ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ แม้ว่าจะมีระเบียบกฎเกณฑ์โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2526 ใช้บังคับให้โรงเรียนเอกชน ยึดถือปฏิบัติ แต่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนก็ยังมีอำนาจในการ ถอดถอนหรือเลิกจ้าง การเลื่อนเงินเดือน หรือการลงโทษครูอย่างอิสระ แตกต่างจากโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครหรือโรงเรียนรัฐบาลทั่ว ๆ ไป ที่ผู้บริหารต้องยึดระเบียบทางราชการในการปกครองบังคับบัญชาโดยเคร่งครัด เพราะหากปฏิบัติ ขัดต่อระเบียบกฎหมายก็อาจถูกผู้ได้บังคับบัญชากล่าวโทษ ร้องทุกข์ หรือร้องเรียนได้ จึงอาจเป็น เหตุผลที่ทำให้ตัวแปรปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายขวัญในการ ปฏิบัติงานของครูได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ฉะนั้นโรงเรียนควรมีการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยทั้ง 10 ด้านนี้ ให้ได้อยู่เสมอ เพื่อที่จะส่งเสริมให้ครูมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.2 ทั้งโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ควรสนับสนุนให้ครูได้รับการยอมรับนับถือ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนโรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

สำหรับปัจจัยด้านเงินเดือนนั้น โรงเรียนเอกชนควรกำหนดอัตราเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของครู ส่วนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครควรพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิความชอบของครู โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานกับกลุ่มประชากรอื่นหรือเขตการศึกษาอื่น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู นอกเหนือจากปัจจัยในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้เครื่องมือวิจัยประเภทอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ศรีบุญเรือง. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- กล้า ทองขาว. (2523). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- กรกช ใจหาญ. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนโครงการพัฒนาสาธารณสุข โดยกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อบรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า 2543 ใน จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กวีวัฒน์ บุญรัตน์พันธุ์. (2536). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู ระหว่างโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.อม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- กิ่งพร ทองใบ. (2541). การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช.
- กิตติ คุ้มชาติ. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). จอมปราชญ์นักการศึกษา. กรุงเทพฯ : คำนสุทธา.
- เกษม แก้วเจริญ. (2539). ขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.
- ขจรศักดิ์ จอมหงษ์. (2535). ผลของการใช้เทคนิคแม่แบบสไลด์การ์ดคู่ที่มีต่อการให้เหตุผลเชิง จริยธรรมด้านความสามัคคีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสามัคคีวิทยาการ จังหวัดอุบลราชธานี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ขนิษฐา ไชยสัจย์. (2540). *ทัศนคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการสำรวจ*
ประชามติ : ศึกษาเฉพาะกรณีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร วันที่ 17 พฤศจิกายน
 2539. วิทยานิพนธ์ ว.ม. (สื่อสารมวลชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คมสรพร ชารพันธ์. (2532). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา*.
 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จรวม วัชรรังษี. (2543). *การจัดการสำนักงานสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- จรัส เสือทอง. (2540). *วันการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 8*. เชียงใหม่ : ช้างเผือก
 การพิมพ์.
- จิตลดา พัดเย็น. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง :*
ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
 (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตติมา วัคคุม. (2542). *เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษาใน*
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภา เต็งไธรัตน์. (2543). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑาทิพ ทองคำ. (2540). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษาโรงเรียน*
ปัฐวิกรมวิทยา. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑาทิพย์ ธีระภาค. (2529). *วิเคราะห์จริยธรรมในหนังสืออ่านนอกเวลาระดับมัธยมศึกษาตอน*
ปลาย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ภาษาไทย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันง สมประสงค์. (ม.ป.ป.). *หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงบันดาลใจที่ดี*.
 กรุงเทพฯ : เพ็ญรุ่งโรจน์การพิมพ์.
- ชัยชาญ ศรีทรง. (2529). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการ*
ประถมศึกษาชนา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวัฒน์ สุธีโรกราส. (2537). *ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ในเขตการ*
ศึกษา 7. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

- ชาญชัย ชอบธรรมสกุล. (2530). *ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมภาร. (2541). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชีรวีวัฒน์ นิจนตร. (2542). *รายงานการวิจัยเรื่องอิทธิพลทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ
และสังคม ต่อพัฒนาการของวิชาชีพครูในประเทศไทย*. ภูเก็ต : สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- ชุมพล บุญชู. (2529). *ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรี
ธรรมราช*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูพงศ์ ปัญงะวัด. (2541). *มนุษย์สัมพันธ์ : ศิลปะในการทำงานร่วมกัน*. กรุงเทพฯ : เอส.ดี.
เพรส.
- ชูศักดิ์ แสนปัญญา. (2536, มกราคม-มีนาคม). “ครูกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน,”
วารสารพัฒนาหลักสูตร. 12(113) : 72-73.
- เชาว์ ไรจน์แสง. (2541). *จิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 9.
กรุงเทพฯ : ชวนพิศ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทฤษฎ์ ชาลีสมบัติ. (2542). *เจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อวิทยาการที่เลี้ยงในการฝึกอบรม
ผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ณ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต
การศึกษา 9*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2527). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดารัตน์ ศรีสวัสดิ์. (2532). *ผลของบทบาทสมมติที่มีต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความสามัคคี
ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนารีนุกูล จังหวัดอุบลราชธานี*.
ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2540). *ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
ถ่ายเอกสาร.

- ธงชัย ตันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระนันท์ พิรุณสุนทร. (2543). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา สุวิชาวรพันธุ์. (2541). ผลของการใช้สถานการณ์จำลองที่มีต่อความสามัคคีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิรมัย บุญยะกาญจน์. (2542). ขวัญของข้าราชการสำนักงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิยมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญช่วย เจริญธรรม. (2538). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดทหารราบที่ 5 จังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โจ.เอส. พรินด์ิง เฮาส์.
- บุญเรือน ชโลธร. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บุญสม โพธิ์เงิน. (2537). *คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

บุญเสริม รวมทรัพย์. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารกสิกร*

ไทย สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว. ปริญญาณิพนธ์ ร.บ.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษา*

กรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ปนัดดา อัมสกุล. (2538). *ผลของการใช้ชุดการแนะแนวที่มีต่อความสามัคคีของนักเรียนชั้น*

ประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านท่ากลอย กิ่งอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประคิษฐ์ คุณรัตน์. (2539). *เอกสารประกอบการสอบมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม.*

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประพันธ์ จำเริญ. (2536). *เอกสารประกอบการสอนวิชา ศึกษา 163 ประสภารณ์ทางวิชาชีพ*

ครู. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประยุทธ์ สุวรรณโกตา. (2532, พฤษภาคม). "ความสามัคคี," *วารสารพัฒนาชุมชน*. 28(5) :

35-36.

ประเสริฐ เกษรมาลา. (2529). *สำรวจและสังคม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ไฟศาล.*

ปราวดี คลยจินดา. (2528). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ปริญญา อังสุสิงห์. (2521). *การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย*

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปรีทัศน์ สวงนสุข. (2541). *ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจโรงเรียน*

นายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชีวศึกษา และงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน*

คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ปรีชา พันธุ์จำเริญ. (2540). *ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ* ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- _____. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ปิยะ บุญนาค. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (ไฟฟ้า-สื่อสาร)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พุทธศักราช 2530. (2530). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงเพชร เจริญทรัพย์พัฒน์. (2541). *ทัศนคติของนักหนังสือพิมพ์รายวันที่มีต่อโครงการโรงงานไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พาขวัญ พุ่มกุมาร. (2541). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานกองอาคารและสถานที่การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์การ)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา ขวัญทอง. (2522). *ขวัญของครูเกษตกรในโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญจันทร์ ทัพประเสริฐ. (2542). *อดีต ปัจจุบัน อนาคต ของการศึกษาไทยภาคบังคับ*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : นวคนก.
- มัลลวีร์ ห่อสกุล. (2520). *ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เมธ เมธสีมา. (2526, พฤษภาคม-มิถุนายน). "ขวัญของครูและการสร้างกำลังใจ," *วารสารกรมสามัญศึกษา*. 3(6) : 58-59.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รชดา นมะหิมา. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจูงใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันกับองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหาร ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533). *การจัดทัศนคติเบื้องต้น*. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนา แสงแก่นจันทร์. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา เหาสุข. (2534). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *การปฏิบัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : พรินติ้งเซ็นเตอร์.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. (2530). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- เริงชัย หมื่นชนะ. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตวิสัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรกัญญา สันติธรรม. (2539). *ผลของการฝึกอบรมที่มีต่อความรู้ที่จำเป็นในการขาย ขวัญในการปฏิบัติงานและอัตราการลาออกจากงาน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วรสันต์ คชสาร. (2541). เจตคติต่อการศึกษาคือของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียน
ประถมศึกษา โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วสันต์ ขมสวัสดิ์. (2540). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรินทร์ ปริดาภรณ์. (2520). กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะ
กรณีครูโรงเรียนราษฎร์ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์
เฮาส์.
- วิจิต เยี่ยมเวหา. (2531). การศึกษาขวัญและกำลังใจของครูและคุณภาพนักเรียนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). “คำเฉลี่ยกับการแปลความหมายเรื่องง่าย ๆ ที่
บางครั้งก็พลาดได้.” วารสารข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3) : 8-11.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). หลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ (ศึกษา 131).
กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิรุฬ รัชตวาสน์. (2534). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (บริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลลักษณ์ เล็กศิริรัตน์. (2527). ศึกษาค่านิยมที่ปรากฏในหนังสือเรียนสร้างเสริมประสบการณ์
ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูสงขลา.
อัคราณา.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2541). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
เกษตรระดับประถมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เกษตรศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2543, กรกฎาคม-กันยายน). “ขวัญในการทำงาน.” วารสารการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ. 2(3) : 211.

ศรีทับทิม พานิชพันธ์. (2535, พฤษภาคม-สิงหาคม). “ประมุขศิลป์และขวัญในการปฏิบัติงาน,”

วารสารวิชาการอุดมศึกษา. 1(13) : 61-62.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542). ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4.

สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.

สงวน ช้างฉัตร. (2541). พฤติกรรมองค์การ. พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

สัจด์ ประดิษฐสุวรรณ. (2542). ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและบรรณารักษ์
ห้องสมุดประชาชน จำกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ส่งศรี ชมพูนุศ. (2527). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด

นครศรีธรรมราช. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.

สะท้อน พันธุ์เพชร. (2525). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถม

ศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม

ศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เสนาะ ตีเขาว. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรม
ศาสตร์.

สมคิด บางโม. (2538). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : นานอักษรการพิมพ์.

สมคิด สุขสมัย. (2532). การศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติ

งานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การ

บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

สมชาย วัฒนพงษ์. (2540). ขวัญของข้าราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด ที่มีต่อการปฏิบัติงานใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). มหาสารคาม :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์ม.

สมปอง สายเพชร. (2537). เจตคติของประชาชนที่มีต่อการใช้บริการสถานีอนามัยในอำเภอ

บางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารบุคคลแนวใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมมาตร สุวรรณทศ. (2540). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร (กลุ่มการศึกษาที่ 5). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและการวางแผนสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- สยาม ปิยะนราธร. (2541, เมษายน). “การสร้างขวัญและกำลังใจผู้ได้บังคับบัญชา,” วารสาร กองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 8(75) : 12-15.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. (2540). กลยุทธ์การบริหารการศึกษายุคโลกาภิวัตน์. สมุทรสาคร : ชีรพงษ์การพิมพ์.
- _____. (2544). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาสมุทรสาคร. สมุทรสาคร : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). ก้าวสู่มาตรฐานการเรียนรู้สู่ทักษะชีวิตแนวคิดแนวทางในการพัฒนาเด็กให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และเป็นพลังสร้างสรรค์โลกให้งดงาม. กรุงเทพฯ : สำนักงานโครงการพิเศษ.
- _____. (2541). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง. กรุงเทพฯ : บริษัทต้นบาย อิมเมจจิง จำกัด.
- _____. (2540). เอกสารประกอบการอบรม “หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง”. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2538). การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 5 ปี (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.
- _____. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- _____. (2543). การศึกษาสภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2543). ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำรวม พฤษเสถียร. (2543, เมษายน). “กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน,” วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 11(9) : 8.
- สิทธิกาล ศรีธรรมย์. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สุชา ไอยราพงศ์. (2542). การบริหารงาน. สงขลา : สถาบันราชภัฏสงขลา.

- สุชาดา อินทร์พงษ์พันธ์. (2538). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นตามทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา. (2541). ไขปัญหาคนกับงาน. กรุงเทพฯ : เอ็ดมันเพรส โปรดักส์.
- สุนทร โคตรท่าน. (2531). ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร ชัยเจริญ. (2542). ขวัญกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองคาย สำนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมืองหนองคาย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทรี ไ้วธนรัตน์. (2536). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์. (2533). ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล วังสินธุ์. (2541, กันยายน). “กลยุทธ์การเรียนรู้ของเด็กรุ่นใหม่,” วารสารวิชาการ. 1(9) : 34.
- สุเพียร แท่งทอง. (2542). การศึกษาขวัญของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษาในจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาสินี วิเชียร. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.

- สุรชาติ กิมมณี. (2534). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์ รม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรางค์ บัณยานนท์. (2542). มนุษยสัมพันธ์. ราชบุรี : สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุริรัตน์ พันธุ์ดี. (2529). การศึกษาจริยธรรมที่ปรากฏในหนังสืออ่านเพิ่มเติมที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนชุมชนบ้านกระบอก อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒนา เวชมานิตกุล. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิรี จันทระสา. (2540). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ ขวัญแก้ว. (2533). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อนงค์ อนันต์รัตนสุข. (2541). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนุชา คำรงค์ศักดิ์. (2539). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ. (2533). ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- อรุณ รัชธรรม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อัญชลี โพธิ์ทอง และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการปกครอง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภัสสร ไซยคุณา. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. เชียงใหม่ : สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- อาภา ถนัดช่าง. (2521). *แนวทางการสร้างจริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- อาภา โลจายะ. (2535). *พฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล สภาการศึกษาไทย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารพยาบาล และอาจารย์พยาบาล*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ เพชรสุด. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2540). *องค์การและการจัดการงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทัย หิรัญโต. (2520). *สังคมวิจารณ์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- _____. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- อุทิศ เข็มอนุสุข. (2540). *การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และกำลังขวัญของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในการตรวจเลือดแก่ผู้ป่วยโรคเอดส์*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและการวางแผนการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- อานวย แสงสว่าง. (2542). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- อำไพ วัยวัฒน์. (2541). *ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรนุช เกษัตัญชัย. (2544). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (ส่งเสริมการเกษตร). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2530). *ทักษะและการบริหาร*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- Angle, Harold L. and James L. Perry. (1981, March). "An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*. 28(1) : 1-14.
- Bender, John Edward. (1972). "Morale of Elementary School Teacher," *Dissertation Abstracts International*. 33(8) : 3984-A.

- Brother, Vincent Healy. (1970, December). "A Study of Lay Teacher Morale in the Catholic Secondary Schools of the Continental United States as Revealed by a Comparison of Their Responses with Those of Their Principals on a Morale Questionnaire," *Dissertation Abstracts International*. 31 : 240-A.
- Buchanan, Bruce. (1974, December). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*. 19(4) : 340.
- Cook, Reese Clara. (1981, January). "North Carolina Public School Teacher Morale During 1978-1979," *Dissertation Abstracts International*. 41(7) : 2839-A.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- David, C. McClland. (1985). *The Achieving Society*. New York : Van Nostland.
- Edwin, A. Fleishman. (1953, Summer). "Leadership Climate, Human Relations Training, and Supervisory Behavior," *Personnel Psychology*. 6(2) : 205-222.
- DeCotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. (1987, February). "A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relations*. 40(2) : 445-470.
- Foster, Brown. (1952). "A Study to Ascertain Those Living and Working Condition Which Teacher Believe Influence The Quality of Their Service and General Morale," *Doctoral Project*. (Teacher College, Columbia, University).
- Getzel, J.W. and Guba, E.G. (1957, December). "Social Behavior and Administrative Process," *School Review*. 65(3) : 560-562.
- Green, Charles N. (1966, June). "The Reciprocal Nature of Influence Between Leader and Subordinate," *Journal of Applied Psychology*. 50 : 198-200.
- Halpin, A.W. (1955). "The Leader Behavior and Leadership Iniology of Educational Administrators and Macraft Commanders," *Hasvard Educational Review*.
- Healy, B.V. (1970). "A Study of Lay Teacher Morale in the Catholic Disseson Secondary School of the Continental and United States as Revealed by a Comparyson of their Respsnes with those of their Principals on a Morale Questionnaire," *Dissertation Abstracts International*. 6(1970, December) ; 31A.

- Henry, Harap. (1959, January). *Nation School*. 63(1) : 55-59.
- Hergberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.
- Jam, A. David. (1971). *Elementary Survey Analysis*. New Jersey : Practice hall Inc.
- James, Martetta Welch. (1983, August). "The Relationship of the School Principals Leader Behavior of Teacher Morale," *Dissertation Abstracts International*. 44(2) : 185-A.
- Kemper, G.W. (1975, January). "Developmental Supervision," *Dissertation Abstracts International*. 29(7) : 5730-A.
- Krejcie, Robert V. and Morgan Duryle W. (1970, August). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 608.
- Louis, Norman Sommer. (1970, September). "Factors in Influencing Teacher Morale in Selected Secondary Schools," *Dissertation Abstracts International*. 31(3) : 969-A.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Herper & Row Publishjers.
- McGree, Cail W. and Robert C. Ford. (1987, November). "Two (on more) Dimensions of Organizational Commitment : Reexamination of the Affective and Continenance Commitment Scales," *Journal of Applied Psychology*. 72(4) : 368-642 .
- Morris, Riley James. (1972, March). "A Study of Teacher Morale as Affected by Teacher Assignment to Achieve Faculty Disegregation," *Dissertation Abstracts*. 32 : 3893-A.
- Norman, Louis Sommer, (1970, September). "Factors Influencing Teacher Morale in Selected Secondary School," *Dissertation Abstracts*. 31(3) : 986-A.
- Perry, Carol Moss. (1977, January). "The Relationship Between Teacher Morale and The Principal's Attempns to Improve Teacher Performance," *Dissertation Abstracts International*. 37(7) : 4083-A.
- Porter, L.W. and others. (1974, October). "Organization Commiment Job Satisfaction and Tumover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59 : 603-609.
- Rempel, A.M. and R.R. Bently. (1946, August). "The Measurement of Teacher Morale : A Factor Analysis Approach," *Education and Psychological Measurment*. 3 : 631.
- Steers, Richard M. (1977, March). "Antecedent and Outcome Job Organization Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22(1) : 46-56.

Swaringim, Carl Thomas. (1968, December). "A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St. Louis County Missonri," *Dissertation Abstracts International*. 34(6) : 1785-A.

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ ๗๖

วันที่ ๒๕ ธันวาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นายไพรัช จุ่นเกตุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สธัญ ภู่งง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายไพรัช จุ่นเกตุ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ 4417

วันที่ 16 ธันวาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายไพรัช จุ่นเกตุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี อาจารย์สุทิพรณ พัฒนาพานิชย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวรงค์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการศึกษาค้นคว้าที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายไพรัช จุ่นเกตุ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1012/ ๕๗15

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ ธันวาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายไพรัช จุ่นเกตุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายไพรัช จุ่นเกตุ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ 4444

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 ธันวาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการโรงเรียนปทุมพรพิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายไพรัช จุ่นเกตุ นิสัระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และ รองศาสตราจารย์ภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายไพรัช จุ่นเกตุ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664
โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ 1156

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นายไพรัช จุ่นเกตุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี อาจารย์สุทิพรรณ พัฒนพณิชย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายไพรัช จุ่นเกตุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสรินทร์ศักดิ์ วิสาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644 โทรสาร. 258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นายไพรัช จุ่นเกตุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายไพรัช จุ่นเกตุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644 โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๒๕๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นายไพรัช จุ่นเกตุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ดังเอกสารที่แนบ คอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายไพรัช จุ่นเกตุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นายไพรัช จุ่นเกตุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่และขอให้ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายไพรัช จุ่นเกตุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ขอความกรุณาให้ท่านตอบตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นข้อมูลนำไปปรับปรุงสภาพการทำงาน และใช้เป็นข้อมูลบริหารจัดการเพื่อพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนให้มีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

นายไพรัช จุ่นเกตุ

นิติปรีญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคปกติ รุ่น 25

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน [] ให้ตรงกับโรงเรียนของท่าน

[] โรงเรียนเอกชน

[] โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด แล้วพิจารณาความคิดเห็นของท่านว่าผู้บริหาร โรงเรียน
แสดงพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด แล้วกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่
ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งได้กำหนดคะแนนไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด

ข้อ ที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของ คณะครู					
2.	ผู้บริหารดูแลให้คณะครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
3.	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างเปิดเผย สามารถเข้าใจ ได้จริง					
4.	ผู้บริหารนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้กับคณะครู					
5.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคณะครู					
6.	ผู้บริหารปกครองคณะครูด้วยระเบียบวินัยที่เคร่งครัด มีการการที่ถี่ถ้วน					
7.	ผู้บริหารส่งเสริมคณะครูเกี่ยวกับผลงานที่บกพร่อง					
8.	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการของคณะครู					
9.	ผู้บริหารสามารถพูดอธิบายงานให้คณะครูเข้าใจ ได้แจ่มแจ้ง โดยปราศจากข้อสงสัย					
10.	ผู้บริหารรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับชนิดของงาน					
11.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของคณะครู ไว้อย่างชัดเจน					
12.	ผู้บริหารมีแผนปฏิบัติงานของคณะครูให้เสร็จทัน กำหนดเวลา					
13.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูเท่าเทียมกันด้วยความ ยุติธรรม					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมคณะครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบ แบบแผน					
15.	ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการ ทำงาน					
16.	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้คณะครูทราบถึงอำนาจหน้าที่ของ ผู้บริหาร โรงเรียน					

ข้อ ที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
17.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง					
18.	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของคณะครู ไปพิจารณา ปรับใช้					
19.	ผู้บริหารแจ้งให้คณะครูได้ทราบถึงความคาดหวังจาก การปฏิบัติงานของคณะครู					
20.	ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้คณะครูปฏิบัติงานเต็มกำลัง ความสามารถ					
21.	ผู้บริหารปรึกษารื้อกับคณะครูก่อนดำเนินการเรื่อง งานโครงการใหม่ ๆ					
22.	ผู้บริหารพยายามให้มีการประสานงานของคณะครู					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนว่าอยู่ในระดับใด

แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.	ผู้บริหาร โรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานได้รับ ความสำเร็จอย่างดี					
2.	ผู้บริหาร โรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกา สก้าวหน้าอยู่เสมอ					
3.	ท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้ว นำผล มาพัฒนางานให้ดีขึ้น					
4.	ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของ งานที่ท่านทำอยู่					
5.	ท่านหาโอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
6.	เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน					
7.	ผู้บริหาร โรงเรียนยอมรับในความสามารถของท่าน					
8.	ผู้บริหาร โรงเรียนยอมรับในผลการปฏิบัติงานของ ท่าน					

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
9.	ท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน					
10.	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ					
	ลักษณะของงานที่ทำ					
11.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนท้าทายความสามารถของท่าน					
12.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนจูงใจให้ท่านอยากทำงาน					
13.	งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ					
14.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
15.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
16.	ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในโรงเรียน					
	ความรับผิดชอบ					
17.	ท่านเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย					
18.	ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ทำอยู่					
19.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
20.	ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ					
21.	ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวมเสมอ					

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
22.	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
23.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
24.	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจ					
25.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
26.	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ					
	เงินเดือน					
27.	เงินเดือนที่ได้รับอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
28.	เงินเดือนที่ได้รับอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ					
29.	ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
30.	เงินเดือนที่ได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างสบาย					
31.	การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีได้รับความเป็นธรรม					
	นโยบายและการบริหาร					
32.	ผู้บริหารโรงเรียนได้แจ้งนโยบายการบริหารโรงเรียนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน					
33.	ผู้บริหารโรงเรียนได้วางแผนล่วงหน้าร่วมกับท่านก่อนลงมือปฏิบัติงานในโรงเรียนเสมอ					

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
34.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ					
35.	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
36.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจสั่งการด้วยหลักการและเหตุผล					
37.	ผู้บริหารโรงเรียนได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน						
38.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน					
39.	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
40.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือท่านในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
41.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
42.	เพื่อนร่วมงานมักแสดงความยินดีเมื่อท่านสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
43.	ห้องเรียนมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
44.	ห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ					
45.	อาคารเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ					
46.	ในโรงเรียนมีห้องทำงานสำหรับครูเป็นสัดส่วน					

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
47.	โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
48.	การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนถูก สุขลักษณะ					
49.	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ทำให้ปฏิบัติงานด้าน การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	การปกครองบังคับบัญชา					
50.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูอย่างเท่า เทียมกัน					
51.	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ ท่านเป็นอย่างดี					
52.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ					
53.	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
54.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความห่วงใยกับปัญหาภายใน โรงเรียน					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูสังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ด้านความผูกพันกับองค์กร					
1.	ท่านภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนี้					
2.	โรงเรียนนี้เป็นองค์กรที่ดี ควรปฏิบัติงานต่อไป					
3.	ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อโรงเรียน					
4.	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปจนเกษียณอายุ					
5.	ปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข					
6.	ท่านจะไม่ย้ายไปอยู่โรงเรียนอื่น ถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
7.	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน					
8.	ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน					
9.	ท่านเชื่อว่าการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บริหารของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
10.	ท่านเชื่อว่าการมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมามี					
11.	ท่านเชื่อว่าการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จะทำให้สำเร็จลุล่วง					

ข้อ ที่	ขั้วในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
12.	ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนความคิดเห็นของผู้บริหาร จะทำให้การพัฒนาโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย					
13.	ท่านเชื่อว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนแห่งนี้มีการ ดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง					
14.	ท่านเชื่อว่านโยบายของคณะผู้บริหาร จะช่วยให้ โรงเรียนเจริญก้าวหน้า					
15.	ท่านเชื่อว่าการตั้งใจปฏิบัติงาน จะทำให้งานประสบ ความสำเร็จ					
16.	ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นสิ่งท้าทาย ความรู้ความสามารถ					
	ด้านความสามัคคี					
17.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียนได้ อย่างมีความสุข					
18.	ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนา โรงเรียน					
19.	ท่านเสียสละประโยชน์ของตัวเองเพื่อโรงเรียน					
20.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน					
21.	ท่านมีความตั้งใจช่วยกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายไพรัช จุ่นเกตุ
เกิดวันที่	14 มิถุนายน พุทธศักราช 2505
สถานที่เกิด	อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนปทุมพรพิทยา อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 12 หมู่ที่ 6 ตำบลคลองมะเดื่อ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2523	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
พ.ศ. 2525	ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2527	ค.บ. (เอกสังคมศึกษา) จากวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2545	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร