การศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครูกองการศึกษาพิเศษ กับครูสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

18 ก.พ. 2540

บริญญานิพนธ์

ของ

บุญเลิศ บุญพะเนียด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ

กันยายน 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

58764

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(ศ.ดร.ผดุง อารยะวิญญู)

.....กรรมการ

(อ.ละเอียด ปรารถนาดี)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ศ.ดร.ผดุง อารยะวิญญู)

.....กรรมการ

(อ.ละเอียด ปรารถนาดี)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.พัชรีวัลย์ เกตุแก่นจันทร์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 13 เดือน กันยายน พ.ศ.2539

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้เพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร.ผดุง อารยะวิญญู และอาจารย์ละเอียด ปรารถนาดี เครื่องมือประเมินขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยใช้เครื่องมือประเมินขวัญของนายอุดม เชิงไกรยัง จึงขอขอบพระคุณทั้งสามท่าน ไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก นายแสนยา สามไชย อดีตผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมในการแจกแบบสอบถาม และคณะครูในโรงเรียนเรียนร่วมทั้ง 17 โรงเรียน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย และขอเทอดพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณคณะอาจารย์ โรงเรียนวัดเหนือ นางวัชรี บุญพะเนียด นางสาวชัชลิฎา บุญพะเนียด ที่สนับสนุนให้กำลังใจ จนงานวิจัยสำเร็จลงด้วยดี

บุญเลิศ บุญพะเนียด

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการศึกษา	4
	ขอบเขตของการศึกษา	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	**เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	8
	การจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	8
	ขวัญในการทำงาน	9
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน	12
	การสร้างขวัญในการทำงาน	15
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน	17
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
	งานวิจัยในประเทศ	22
	งานวิจัยในต่างประเทศ	24
	สมมติฐานการวิจัย	26
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	27
	ประชากร	27
	กลุ่มตัวอย่าง	27
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	29

หน้า

บทที่

การเก็บรวบรวมข้อมูล 30

การวิเคราะห์ข้อมูล 30

4 **การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล** 32

การวิเคราะห์ข้อมูล 32

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 33

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 33

ตอนที่ 2 ระดับขวัญของครู 34

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการปรับปรุงระดับขวัญ 37

5 **สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** 50

ความมุ่งหมายของการวิจัย 50

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 51

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 51

การเก็บรวบรวมข้อมูล 52

การวิเคราะห์ข้อมูล 52

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า 53

อภิปรายผล 57

ข้อเสนอแนะทั่วไป 65

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย 66

บรรณานุกรม 67

ภาคผนวก 72

ประวัติผู้วิจัย 105

บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง

1 แสดงจำนวนครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ (กศ) และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (สป.กทม) 28

2 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ 34

3 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 35

4 เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษในภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ 36

5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ องค์ประกอบที่ 1 ผู้บังคับบัญชา 38

6 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ องค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน 39

7 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ องค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จ 40

8 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ องค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน 41

9 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ องค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง 42

10 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม 43

หน้า

ตาราง

11 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 1 ผู้บังคับบัญชา 44

12 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน .. 45

13 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จ 46

14 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน 47

15 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง 48

16 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม 49

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนา มีความต้องการกำลังคนอยู่ในอันดับสูงสุดและเร่งด่วน การจัดการศึกษาของรัฐในระดับต่าง ๆ นั้น ถ้าพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วจะเห็นว่า "การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน" เป็นเพียงการศึกษาระดับเดียวที่รัฐจัดได้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อสนองตอบความต้องการของคนทั้งประเทศ แต่ในแง่ของการลงทุนถ้าเทียบในอัตราเฉลี่ยแล้วพบว่า รัฐลงทุนสำหรับการศึกษาในขั้นพื้นฐานน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 11)

การที่รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในการจะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นการมองที่ตรงจุด การจัดการประถมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ 31,427 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 28) โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นโรงเรียนประถมศึกษาประเภทเพชรยอดมงกุฎของประเทศไทย ผู้บริหารแต่ละท่านคร่ำหวอดเป็นเจ้ายุทธจักรในเชิงการปรับปรุงคุณภาพมาทุกยุคทุกสมัย โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้ง 37 โรงเรียน ไม่ใช่เพียงคุณภาพ แต่ยังสามารถที่จะเป็นตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งประเทศอีกด้วย (สมชัย วุฒิปรีชา. 2532 : 26) สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ให้แก่เด็กที่อยู่ในวัยเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ทั้งเด็กปกติและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523

2. จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ให้แก่เด็กวัยก่อนเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าเรียนชั้น ป.1 ตามนโยบายของรัฐบาลและมติคณะรัฐมนตรี (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2536 : 4)

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมาดำเนินการ โดยมีหน้าที่ควบคุม ติดตาม กำกับ และนิเทศโรงเรียนในสังกัดให้ทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 16) งานบุคลากรนับเป็นงานที่สำคัญมากในการบริหาร ไม่มีงานใดที่จะยากลำบากและมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับคน ทั้งนี้เพราะคนมีความต้องการต่าง ๆ กัน (เมธี ปิลันธนานนท์. 2529 : 1) ประกอบกับคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ขวัญนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 337) ขวัญ เป็นสภาวะทางจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน และผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ (ต่องจันทร์ หนูเทพ. 2536 : 235) ขวัญ จึงก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมุ่งหวังให้การกิจหน้าที่ของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2525 : 276)

ดังนั้นในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่องานและบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน นั่นคือทำอย่างไรจะได้ทั้งงานและได้บุคลากรที่ทำงานอย่างมีความสุข การที่จะให้ครูผู้สอนทำงานอย่างมีความสุข ทำงานด้วยความพอใจเต็มใจและตั้งใจนั้นหมายความว่า ครูผู้สอนนั้นต้องเป็นผู้มีขวัญในการทำงานดี ขวัญในการทำงานของครูจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความพึงพอใจ อันจะส่งผลกระทบต่องานให้ได้ผลดี ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

แต่ถ้าขวัญในการทำงานของครูไม่ดี แรงจูงใจในการทำงานย่อมลดถอยลงและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน

การจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและบกพร่องทางการได้ยิน มีทั้งหมด 17 โรงเรียน ครูผู้สอนเป็นครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ครูผู้สอนเหล่านี้จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นอย่างมากในการจัดการเรียนการสอนเด็กพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติ ต้องอดทนและแก้ไขปัญหาทางการเรียนอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนต้องประสานงานด้านต่าง ๆ ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน มากกว่าการจัดการเรียนการสอนของครูที่สอนเด็กปกติทั่วไป จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจถึงระดับขวัญในการทำงานของครูเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษของกรมสามัญศึกษาที่มาปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วมต่างสังกัด จะต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมขวัญในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้ครูมีสุขภาพจิตดี มีขวัญในการทำงานสูง สามารถปฏิบัติงานการสอนเด็กพิเศษเรียนร่วมได้อย่างเหมาะสม และบังเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับขวัญในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่ทำการสอนเด็กพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อจะนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารบุคคล และการบริหารการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่ทำการสอนในโรงเรียนเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่ทำการสอนในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ความสำคัญของการศึกษา

1. ผลจากการศึกษาเรื่องนี้ ให้ประโยชน์โดยตรงแก่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้รับผิดชอบหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้การศึกษาแก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน และทางสติปัญญา ที่เรียนอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือสังกัดอื่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และของกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเสริมสร้างขวัญและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

2. ผลจากการศึกษาเรื่องนี้ เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่ดำเนินการรับผิดชอบสำหรับการบริหารโรงเรียนที่เปิดสอนเด็กปกติกับเด็กพิเศษ

3. ผลจากการศึกษาเรื่องนี้ นำไปใช้ในการวางแผนและส่งเสริมให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ พึงพอใจในงานที่ทำ และทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่สอนอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่สอนในโรงเรียนเดียวกัน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาทั้งหมดที่ทำการสอนประจำชั้นอยู่ ในโรงเรียนเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ทำการสอนช่วงปี พ.ศ. 2535-2537 จำนวน 51 คน และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่สอนประจำชั้น ป.1-ป.6 โดยสุ่มมาชั้นละ 1 คน รวมโรงเรียนละ 6 คน จำนวน 17 โรงเรียน รวม 102 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ

ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม

ระดับขวัญของครูในการทำงาน ในองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้บังคับบัญชา
2. ความพอใจในงาน
3. ความสำเร็จ
4. เพื่อนร่วมงาน
5. ความมั่นคง
6. การมีส่วนร่วม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีฐานะเป็นกอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ทำหน้าที่บริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2523

2. เด็กพิเศษ หมายถึง เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน และเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่เรียนอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

3. โรงเรียนเรียนร่วม หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่จัดสอนเด็กปกติเรียนร่วมกับเด็กพิเศษ ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและทางการได้ยินเรียนอยู่ในโรงเรียนเดียวกันกับเด็กปกติ

4. ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา หมายถึง ครูที่กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา สังฆาสอนในโรงเรียนเรียนร่วม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5. ขวัญในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาวะในการทำงาน ซึ่งจะ

สังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นต้นว่า ขวัญสูง แสดงออกในลักษณะที่ให้ความร่วมมือร่วมใจ สนใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญต่ำ แสดงออกในลักษณะความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย มีความขัดแย้ง การศึกษาขวัญครั้งนี้ มีปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของครูประกอบด้วย

5.1 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรืออาจารย์ใหญ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5.2 ความพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในหน้าที่หรือได้รับมอบหมายว่าเป็นงานที่น่าทำ น่าภูมิใจ และเป็นงานที่มีคุณค่า

5.3 ความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูแล้วได้รับการยอมรับให้เลื่อนขั้นซึ่งกันและกัน และมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

5.4 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานด้วยกัน และทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

5.5 ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกว่ามีความมั่นใจต่องานที่ทำอยู่ มีความรู้สึกภูมิใจ พอใจ และเห็นว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

5.6 การมีส่วนร่วม หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ตัดสินใจ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน

6. ระดับขวัญ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย ตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best. 1977 : 184) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง ระดับขวัญ	ต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง ระดับขวัญ	ต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง ระดับขวัญ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง ระดับขวัญ	สูง
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับขวัญ	สูงมาก

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กรมสามัญศึกษาจัดโครงการเรียนร่วมในโรงเรียนปกติ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2497 (กองการศึกษาพิเศษ. 2536 : 5) จากการทดลองสอน พบว่า เด็กพิการสามารถเรียนได้ ไม่ว่าจะเป็นความพิการด้วยเหตุจากร่างกายหรือสติปัญญา ปี พ.ศ. 2500 กระทรวงศึกษาธิการจัดให้มีการทดลองเรียนร่วมในโรงเรียนปกติ ครั้งแรก ในโรงเรียนประถมศึกษา 7 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร คือ โรงเรียนพญาไท โรงเรียนวัดชนะสงคราม โรงเรียนวัดพระยายัง โรงเรียนวัดหนัง โรงเรียนวัดนิมมานนรดี โรงเรียนสามเสนนอก และโรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม การทดลองการเรียนร่วมจัดเฉพาะเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และในปี พ.ศ. 2507 ได้จัดให้มีการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ที่โรงเรียนพญาไท (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2529 : 17) ซึ่งโรงเรียนที่จัดสอนทั้งหมด เป็นโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในปี พ.ศ. 2509 – 2522 มีการโอนโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่จากกรมสามัญศึกษา ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 21) แต่โรงเรียนสังกัดกองการประถมศึกษา จำนวน 37 โรงเรียน ในกรุงเทพมหานคร คงสังกัดกองการประถมศึกษา กรมสามัญศึกษาและดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปตามปกติ พ.ศ. 2523 มีการจัดตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และโอนโรงเรียนประชาบาลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) กองการประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จึงโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (สป.กทม.) ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 376)

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา 37 โรงเรียน จึงมาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ครูที่สอนโรงเรียนเรียนร่วมส่วนหนึ่งเป็นครูของกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มาช่วยทำการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่จัดเรียนร่วม จำนวน 17 โรงเรียน มีข้าราชการครู จำนวน 51 คน ภายใต้การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นผู้เสนอเบื้องต้น แต่การตัดสินใจเป็นอำนาจของอธิบดีกรมสามัญศึกษา

<u>ขวัญในการทำงาน</u>

"ขวัญ" แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า "Morale" ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่าอยู่ประจำชีวิตของตนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งถือว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวแล้วก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่าขวัญหนี ขวัญหาย ขวัญบิน เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 30) แต่มีผู้ให้ความหมายของขวัญไว้หลายทัศนะ ดังนี้

นิโกร ได้ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" หรือขวัญในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดโดยไม่ย่อท้อไม่หมดหวังเพื่อผลงานร่วมกัน (Negro. 1963 : 38)

เชอร์แมน ได้ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ว่า หมายถึง ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ความพอใจในงานที่ทำ และการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน (Sherman. 1968 : 75)

ฟลิปโป ได้ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" สอดคล้องกับความเห็นของนิโกรและเซอร์แมน ว่า เป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกัน (Flippo. 1976 : 416)

สำหรับในประเทศมีผู้ให้คำอธิบายไว้หลายคน ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ว่า เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 453)

อรุณ รักธรรม ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ว่า ขวัญจะแสดงออกในสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือพยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้ (อรุณ รักธรรม. 2517 : 212)

จรัส โพธิศิริ ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ว่า ขวัญหมายถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ ในการร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (จรัส โพธิศิริ. 2523 : 94)

สุเมธ เตียวอิศเรศ ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ว่า หมายถึงสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิก เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นๆ (สุเมธ เตียวอิศเรศ. 2527 : 158)

ชุมพล บุญชู สรุปไว้ว่า ขวัญเป็นสภาพจิตใจ เป็นเจตคติของบุคคลในหน่วยงาน เมื่อเกิดขึ้นแล้วสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างพร้อมเพรียง (ชุมพล บุญชู. 2529 : 158)

ฝองจันทร์ หนูเทพ ได้ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ว่า ขวัญเป็นสภาวะทางจิตใจ และอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน และผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ (ฝ่องจันทร์ หนูเทพ. 2536 : 235)

จากการที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะในการทำงานดังกล่าวแล้ว พอสรุปได้ว่า

1. ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มชน ที่แสดงออกในลักษณะของสภาพจิตใจ ทัศนคติ หรือความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน ปองชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงานประสานกัน เพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ขวัญในการทำงานดี แสดงออกในรูปของความร่วมมือร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคณะทำงาน ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และอุทิศเวลา แรงงานของตนเอง เพื่อให้งานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องสร้างขวัญให้เกิดกับคณะครูผู้ร่วมงาน ให้คณะครูทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ และอยู่ในระเบียบวินัย สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์

อรรณพ บุญรัตพันธ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ในการบริหารราชการของไทย ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานราชการที่สังกัดอยู่

2. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งมวลได้

3. ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีกิจกรรมอันดีงาม

4. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความภูมิใจ ในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

(อรรณพ บุญรัตพันธ์. 2525 : 21)

สุเมธ เดียวอิสเรศ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการทำงานของครูไว้ดังนี้

1. ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้

2. สร้างความจงรักภักดีของครู ต่อเพื่อนครูและสถานศึกษา

3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

5. สร้างสามัคคีธรรม และทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะ อันสามารถทำให้มีการรวมตัวกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคทั้งหลายที่เกิดกับสถานศึกษาได้ (สุเมธ เตียวอิศเรศ. 2527 : 159)

จากความสำคัญของขวัญในการทำงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการบริหารโรงเรียน มีความเกี่ยวพันกับผลการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีของสมาชิกในโรงเรียนจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการทำงานเป็นอันมาก จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องตระหนักถึงความสำคัญ พยายามเสริมสร้างขวัญ และหลีกเลี่ยงสาเหตุแห่งการทำลายขวัญของสมาชิก

<u>ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน</u>

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน จะประกอบด้วยสาระสำคัญที่เกี่ยวกับความต้องการของคน เนื่องจากมีความเชื่อพื้นฐานว่า ถ้าสนองความต้องการของคนได้แล้ว จะทำให้คนมีระดับขวัญสูงขึ้น เพราะมีความพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮอร์สเบอร์ก วิจัยพบว่า สาเหตุที่ทำให้มนุษย์เกิดความพอใจนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบแรงจูงใจ (Motivator factors) ช่วยส่งเสริมให้มีความสำเร็จก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2. องค์ประกอบทางอนามัย (Hygiene factors) เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มนุษยสัมพันธ์ สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารขององค์การ สภาพการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีปกครองบังคับบัญชา

องค์ประกอบทั้ง 2 ประการ นับว่าเป็นแรงสนับสนุนให้บุคคลมีระดับขวัญสูง องค์ประกอบแรงจูงใจจะมีส่วนเร่งเร้า ยั่วยุ ท้าทาย และเสริมกำลังใจให้อยากจะทำงาน สำหรับองค์ประกอบทางอนามัยนั้น จะคอยประคับประคองให้ทำงานอยู่ในสภาพปกติ แต่ถ้าขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง จะทำให้หยุดชงัก (Herzberg. 1959 : 113-115)

แมกเกรเกอร์ เจ้าของทฤษฎี x และ y กล่าวถึงทางเลือกในการจูงใจบุคลากรในองค์การตามบรรยากาศขององค์การว่า บุคคลที่ร่วมกันทำงานในองค์การนั้นสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ ตามธรรมชาติและพฤติกรรมของเขา มีสาระสำคัญดังนี้

1. สมมุติฐานของทฤษฎี x กล่าวถึงธรรมชาติแห่งพฤติกรรมของคนไว้ว่า คนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีการให้รางวัลและการลงโทษ และคนโดยทั่วไปจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นน้อยแต่ต้องมีความมั่นคง (Security) เหนือสิ่งอื่นใด

2. สมมุติฐานของทฤษฎี y มีแนวความเชื่อตรงกันข้ามกับทฤษฎี x โดยเน้นการจูงใจเป็นเป้าหมายได้ คนทุกคนจะพยายามหาทางสนองความต้องการ เพื่อให้ได้ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต พอใจที่จะเรียนรู้และแสวงหาความรับผิดชอบใหม่ ๆ และมีคนจำนวนไม่น้อยที่มีความคิดริเริ่มเสนอให้องค์การปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า ทฤษฎี x และทฤษฎี y กล่าวถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของคนในลักษณะที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงภายในองค์การปัจจุบัน โดยมีคนทั้ง 2 ประเภท อยู่ละเคล้ากันไป หรืออาจจะมีทั้ง 2 ลักษณะในคน ๆ เดียวกันก็ได้ แต่แตกต่างระยะเวลาและงานที่รับผิดชอบ ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเลือกสนองความต้องการให้เหมาะสมเพื่อจะทำให้ระดับขวัญของคนในองค์การสูงขึ้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 89,99)

มาสโลว์ ได้เสนอทฤษฎีที่เรียกว่า Maslow's hierarchy of need theory ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนอาจจะซ้ำซ้อนกัน คือความต้องการอย่างหนึ่งอาจไม่หมดหมด ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้ และความต้องการดังกล่าวมักเป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (physiological need) เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต ได้แก่ สิ่งที่บำบัดความหิว ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และผลประโยชน์

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety need) คือ ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (social need) ประกอบด้วยความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (esteem need) เป็นความต้องการแสดงสมรรถภาพเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (self actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด มีความประสงค์จะให้ประสบความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความพึงพอใจสูงสุด (Maslow. 1970 : 69-80)

ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ เป็นที่น่าสังเกตว่า ความต้องการในขั้นที่ 1-3 เป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพปกติ ถ้าขาดขั้นใดขั้นหนึ่งแล้วจะดำรงอยู่ได้ยาก ส่วนขั้นที่ 4-5 นั้น เป็นปัจจัยเสริมให้มีความสมบูรณ์ในชีวิตยิ่งขึ้น ฉะนั้นในองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารจะต้องหมั่นตรวจสอบความต้องการของครูอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะความต้องการขั้น 1-3 จะต้องหาวิธีการบำบัดให้ได้ ส่วนขั้นที่ 4-5 จะต้องพิจารณาตามความเหมาะสม

การสร้างขวัญในการทำงาน

การทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องหมั่นตรวจระดับขวัญในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ และหาวิธีสร้างขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ความตั้งใจ และมีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุข และพึงพอใจในงานที่ทำเพราะขวัญในการทำงานเป็นหัวใจของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลงาน
3. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอกับการยังชีพ
4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. สร้างความรู้สึกเป็นสมาชิกแก่ผู้ร่วมงาน
6. มีสวัสดิการที่ดี
7. สภาพการทำงานเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน อยู่บนรากฐานแห่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

(สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 457-460)

อรุณ รักธรรม ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญในการทำงาน ที่สำคัญและง่ายแก่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพอใจ มีความรัก และกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจรักงานเชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเหนื่อยเหนื่อย ท้อแท้ หรือหมดกำลังใจ ก็ไม่ควรจะแสดงออกมา เพราะผู้ปฏิบัติงานจะประพฤติตามอย่าง

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยมากเกินไป จะเป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่าหรือหมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่ผู้ร่วมงานพอสมควร โดยการทักทายไต่ถามถึงข่าวคราวและทุกข์สุขในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจ และมิใช่ถูกทอดทิ้ง

4. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเหมาะสม เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศและสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงาน ที่จะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน ในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการมีงานทำที่มั่นคงมีทางก้าวหน้าก็เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

6. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน บางคนอาจมีความคิดที่ดีและมีประโยชน์ ก็ควรจะมีส่วนตอบแทน หรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เป็นธรรมในการร้องทุกข์ เพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญในการทำงานดี ตั้งใจทำงาน แต่บางครั้งขวัญในการทำงานอาจจะตกได้ หากมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถไปร้องทุกข์กับผู้ใด ฉะนั้นในหน่วยงานควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่เพื่อการนี้โดยเฉพาะ หากเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขได้ก็ควรดำเนินการทันที แต่ถ้าไม่สามารถดำเนินการได้ก็ควรชี้แจงให้ทราบ แล้วเสนอผู้บริหารต่อไป

(อรุณ รักธรรม. 2517 : 212-213)

วัฒนา สุดรสุวรรณ ได้กล่าวว่า การที่คนเราจะมีความสุขใจในการทำงาน และทำงานให้ดีนั้น ทุกคนจะต้องการสิ่งเหล่านี้

1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนยุติธรรม
2. งานที่มีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้า
3. มีสภาพการทำงานที่ดี
4. ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรู้ความสามารถ
5. ได้รับการยอมรับ

(วัฒนา สูตรสุวรรณ. 2521 : 241)

สรุปได้ว่า วิธีการสร้างขวัญในการทำงานมีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหารที่ดีต้องแสวงหาวิธีการสร้างขวัญตามความต้องการและเหตุผลของแต่ละบุคคล เพราะขวัญเป็นลักษณะหนึ่งของจิตใจ ที่อาจแตกต่างกันไปตามปัจจัยแวดล้อมหรือเหตุผล อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจของแต่ละบุคคล

<u>ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน</u>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน กิติพันธ์ รุจิรกุล กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ที่บริหารงานให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้นำจะต้องหมั่นตรวจสอบระดับขวัญในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ ๆ (กิติพันธ์ รุจิรกุล. 2523 : 92-93)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน มีผู้ได้ศึกษาไว้ ดังนี้

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญ โดยพิจารณาทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมของคนงานเป็นหลัก ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. ความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สุขสบาย
2. สภาพการทำงานที่ดี
3. ความมีส่วนร่วมในสังคม
4. ความยุติธรรม
5. ความสำเร็จและความสมหวังในชีวิต

6. การยอมรับนับถือจากคนอื่น

7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

8. ความเป็นตัวของตัวเอง

(ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. 2517 : 185-187)

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม เชื่อว่าองค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญของบุคลากรดี มีอยู่ 6 ประการด้วยกัน ประกอบด้วย

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน

3. ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายการดำเนินงานของบุคลากร

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

5. สุขลักษณะของที่ทำงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

(สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม. 2520 : 58)

วัฒนา สูตรสุวรรณ บันทึกไว้ว่า การที่คนจะมีความสุขในงานของเขา และทำงานของเขาให้ได้ดีที่สุดนั้น ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้

1. มีเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ยุติธรรม

2. งานที่ทำมีความมั่นคง

3. โอกาสเรียนรู้งานใหม่

4. มีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถสูง

5. ได้รับการปฏิบัติจากองค์การหรือผู้บังคับบัญชาอย่างมีเกียรติ

6. มีการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน การยกย่องให้เกียรติและชมเชย

(วัฒนา สูตรสุวรรณ. 2521 : 240)

วิรุฬ พรหมมายน ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการเสริมสร้างขวัญก็คือ ปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคล ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนในการทำงาน
2. สภาพของที่ทำงาน
3. ท่าทีของผู้บังคับบัญชา
4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
5. ความมั่นคงในอาชีพ
6. ประโยชน์ตอบแทนที่หางองค์การจัดให้
7. สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก
8. การสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(วิรุฬ พรหมมายน. 2521 : 15)

ธำรง หนิ่นจักร และศรีสงา กรรณสูตร กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญพอสรุปได้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของกลุ่ม
2. ฐานะของสมาชิกในกลุ่ม
3. ความพอใจในงาน
4. ผู้บังคับบัญชาและงานนิเทศงาน
5. การสื่อสาร
6. การมีส่วนร่วม

(ธำรง หนิ่นจักร และศรีสงา กรรณสูตร. 2523 : 132-140)

กล้า ทองขาว วิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อ พ.ศ. 2523 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอยู่ในระดับสูงตามลำดับ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ
2. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ
3. สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ

4. ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

5. ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้บริหาร

6. ความมั่นคงปลอดภัย

7. ความเพียงพอของรายได้

8. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

9. การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

10. ความสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์

(กล้า ทองขาว. 2523 : 54)

นพดล ลิ้มสุรัตน์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่ม ว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. สภาพของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก

3. ความพอใจในงาน

4. ผู้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์การ

6. การมีส่วนร่วม

(นพดล ลิ้มสุรัตน์. 2526 : 7)

มะลิ ภู่สันติสัมพันธ์ เชื่อว่าองค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญของครูครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) ในเขตภาคเหนือมีอยู่ 8 ด้าน คือ

1. รายได้และสวัสดิการ

2. ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร

4. ความรู้สึกเป็นสมาชิก

5. ความเชื่อมั่นและยึดถือในตัวผู้บริหาร

6. สภาพการปฏิบัติงาน

7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8. สถานภาพและการได้รับการยอมรับ

(มะลิ ภู่สันติสัมพันธ์. 2533 : 38)

บรีเมอร์ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมรี่แลนด์ พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็ง คือ

1. การปฏิบัติงานระหว่างคณะครูและครูใหญ่

2. การสนับสนุนของคณะครู

3. การยอมรับในความสำเร็จ

4. การเอาใจใส่ของเพื่อน

5. ความเข้าใจในความสัมพันธ์

และสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ

1. ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย

2. การประชุมอย่างยืดยาว

3. ไม่สนับสนุนครูในปัญหาด้านระเบียบวินัย

4. การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

(Breamer 1970 : 574)

อุดม เชิงไกรยัง ได้ทำการสร้างเครื่องมือประเมินขวัญของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือ

1. ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชา

2. ความรู้สึกเกี่ยวกับความพอใจในงาน

3. ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จ

4. ความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

5. ความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคง

6. ความรู้สึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

(อุดม เชิงไกรยัง. 2532 : 39)

จากการที่ผู้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานดังกล่าว จะเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องรักษาระดับขวัญของครูในโรงเรียนให้คงอยู่ และขณะเดียวกันต้องให้ครูในโรงเรียนมีระดับขวัญเพิ่มมากขึ้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

สุขุม นิลเขษฐ์ ได้ทำการวิจัยขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญส่งผลต่อระดับขวัญของครูบรรณารักษ์ คือ ความสะดวกสบายความพอใจในการทำงาน และความรับผิดชอบ มีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมความรู้สึกต่อขวัญในการทำงานของครูบรรณารักษ์ (สุขุม นิลเขษฐ์. 2516 : 17)

วิชัย ดิสสระ ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน พบว่า ขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการทำงานไม่ดี คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องตัวในการทำงาน ความยุติธรรมที่ได้รับ และงานด้านบริการและธุรการ (วิชัย ดิสสระ. 2519 : 98)

มัลลวีร์ ห่อสกุล ได้ทำการวิจัยศึกษาขวัญของครูแนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูสูงสุด คือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (มัลลวีร์ ห่อสกุล. 2520 : 48-53)

พิทยา ขวัญทอง ศึกษาเรื่องขวัญของครูเกษตร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง พบว่า ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของขวัญ 20 องค์ประกอบ ไม่ปรากฏมีระดับขวัญต่ำ แต่มีองค์ประกอบสูง 5 อันดับแรก คือ การอุทิศตนเพื่องาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (พิทยา ขวัญทอง. 2522 : บทคัดย่อ)

อำนวย อุตตระพยอม ศึกษาเรื่องขวัญของนักการภารโรง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่า ขวัญของนักการภารโรงโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญด้านต่าง ๆ พบว่า ระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและด้านความรู้สึกรับผิดชอบค่อนข้างสูง รองลงมาเป็นด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านที่ค่อนข้างต่ำคือ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (อำนวย อุตตระพยอม. 2525 : บทคัดย่อ)

ชัยชาญ ศรีทรง ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับขวัญของครูประถมศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อขวัญ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ (ชัญชาญ ศรีทรง. 2529 : 67)

มะลิ ภู่สันติสัมพันธ์ วิจัยเรื่องขวัญของในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในภูเขา (ศสช.) ในเขตภาคเหนือพบว่า

1. ครูที่มีรายได้ และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ มีขวัญในการทำงานต่ำ

2. ครูที่มีความภาคภูมิใจในการทำงาน ได้รับความเชื่อถือได้รับความร่วมมือจากทางบ้านและองค์การ จะมีขวัญในการทำงานสูง

3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่ขาดแคลนอุปกรณ์ ขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีขวัญในการทำงานต่ำ

(มะลิ ภู่สันติสัมพันธ์. 2533 : 80-81)

จรุญ มุ่งการนา วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

1. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีความยุติธรรม มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมมีขวัญในการทำงานสูง

2. โรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียน สร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับครู เพิ่มประสบการณ์ในการทำงานและแก้ปัญหาให้กับครู ครูมีขวัญในการทำงานสูง

3. ครูที่มีอัตราเงินเดือนสูง มีขวัญในการทำงานสูง

4. ครูที่มีความมั่นคงในชีวิตมีขวัญในการทำงานสูง

(จรุญ มุ่งการนา. 2534 : 114-115)

<u>งานวิจัยในต่างประเทศ</u>

แคทซ์ และคนอื่น ๆ ศึกษาเรื่องการนิเทศงานกับขวัญของคนงานในบริษัทพรูเดนเชียล อินชัวแรนซ์ (Prudential Insurance Company) กับพนักงาน 419 คน และผู้ทำหน้าที่นิเทศงาน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ความภูมิใจในหมู่คณะ เป็นเครื่องวัดความพอใจในงานที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด กับการเพิ่มผลผลิตคนงานที่มีผลผลิตสูง มีความพึงพอใจในผลงานมากกว่าคนงานที่มีผลผลิตต่ำ เพราะหัวหน้าของคนงานที่มีผลผลิตสูงให้อิสระในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นพบว่า ความมั่นคงเป็นสิ่งที่ทำให้คนงานพอใจ ส่วนเงินเดือนไม่ใช่สิ่งที่ทำให้คนงานพอใจเสมอไป ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้ (Katz and others. 1950 : 10)

เบอร์เกธ ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูในรัฐดาโกต้าเหนือ ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 595 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาหลายปี จะมีขวัญในการทำงานสูง

2. ครูที่มีอัตราเงินเดือนเพิ่มในอัตราสูงมีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราต่ำ

3. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและชุมชนให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูง

4. ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีขวัญสูงกว่าที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก (Bergeth. 1970 : 6293-A)

เคมเปอร์ ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูใหญ่ชาวอเมริกา เชื้อสายแม็กซิกัน รัฐแคลิฟอร์เนีย ได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครอง

2. ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ นโยบายปกครองท้องถิ่น การบริหาร การยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน

3. การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครอง นับว่า มีความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจก้ำกึ่งกัน

(Kemper. 1957 : 5730-A)

สวาริงจิม ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูประถมศึกษา ของรัฐบาลกับเอกชนในรัฐมิสซูรี่ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ขวัญของครูทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติ 8 ประการ คือ ความพึงพอใจ ความสามัคคี สถานภาพ ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน ความกดดันจากชุมชน และการให้บริการแก่นักเรียนและอีก 4 องค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาหลักสูตร (Swaringim. 1982 : 1784-A)

จากผลการวิจัยในต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า อายุในการทำงานมิได้ทำให้ขวัญในการทำงานต่างกัน ความรับผิดชอบและความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับขวัญสูงหรือต่ำได้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานสูงได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานต่ำได้แก่ นโยบายการบริหาร และสถานภาพการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีขวัญในการทำงานต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่สอนอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 17 โรงเรียน กับครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 17 โรงเรียน ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่าง

1. ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่ทำการสอนประจำชั้นอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 17 โรงเรียน ที่ทำการสอนช่วงปี พ.ศ. 2535-2537 จำนวน 51 คน

2. ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเดียวกันกับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ และทำการสอนประจำชั้น ป.1-ป.6 สุ่มโดยการจับสลากมาชั้นละ 1 คน โรงเรียนละ 6 คน จำนวน 17 โรงเรียน รวม 102 คน ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวนครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ (กศ.) และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (สป.กทม.) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกเป็นรายโรงเรียน

ที่	โรงเรียน	จำนวนครู	
		กศ.	สป.กทม.
1	พญาไท	15	6
2	ราชวินิต	4	6
3	วัดหนัง	3	6
4	ประถมบางแค	6	6
5	วัดเจ้ามูล	-	6
6	พระตำหนักสวนกุหลาบ	2	6
7	ประถมนนทรี	3	6
8	ตาราตาม	2	6
9	วัดมหาบุศย์	2	6
10	วัดเวฬุวันธรรมาวาส	4	6
11	วัดชนะสงคราม	1	6
12	วัดหงส์รัตนาราม	2	6
13	วัดพลับพลาชัย	-	6
14	บางบัว	3	6
15	วัดโสมนัส	2	6
16	วัดอุทัยการาม	2	6
17	อนุบาลสามเสน	-	6
	รวม	51	102

แหล่งข้อมูลสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2537

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญ ที่นายอุดม เชิงไกรยัง สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ แล้วสร้างข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ภายใต้ 6 องค์ประกอบ คือ ผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงาน ความสำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและการมีส่วนร่วม แล้วนำแบบสอบถามมาเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเครื่องมือแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง เมื่อปรับปรุงแล้วจึงนำไปทดสอบกับครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96 แล้วนำไปใช้ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ เพื่อสอบถามข้อมูลต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ ภายใต้หกองค์ประกอบ คือ ผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงาน ความสำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงแนวคิดและข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน

(อุดม เชิงไกรยัง. 2532 : 55, 114, 179)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนให้ช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามให้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ผอ.ป.กทม) ให้ออกหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดทั้ง 17 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยผู้นำหนังสือของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (สป.กทม.) ไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือและชี้แจงการกรอกแบบสอบถาม ให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ขอความร่วมมือจาก ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 17 โรงเรียน ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ส่งกลับมาให้ผู้วิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 153 ชุด ได้รับกลับคืนมา 151 ชุด คิดเป็น 98.69%

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจนับคะแนนในแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 5 คะแนน เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบในช่อง สูงมาก

ให้คะแนน 4 คะแนน เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบในช่อง สูง

ให้คะแนน 3 คะแนน เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบในช่อง ปานกลาง

ให้คะแนน 2 คะแนน เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบในช่อง ต่ำ

ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบในช่อง ต่ำมาก

2. นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. เปรียบเทียบระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษากับครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใช้สูตร

3.1 เมื่อประชากรทั้งสองมีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \qquad df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

3.2 เมื่อประชากรทั้งสองมีค่าความแปรปรวนเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p\sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$S_p = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)\, s_1^2 + (N_2 - 1)\, s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบ
$\bar{X}_1$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
$\bar{X}_2$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ
s_1^2	หมายถึง	ค่าความแปรปรวนของระดับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
s_2^2	หมายถึง	ค่าความแปรปรวนของระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ
s_p^2	หมายถึง	ค่าความแปรปรวนร่วมของระดับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครและสังกัดกองการศึกษาพิเศษ
n_1	หมายถึง	จำนวนครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
n_2	หมายถึง	จำนวนครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กับครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่ผู้ตอบส่งคืนประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา หรือครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ตอนที่ 2 ระดับขวัญของครูในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร นำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ เบสท์ (Best, 1970 : 184) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับขวัญต่ำมาก
"	1.50 - 2.49	"	ระดับขวัญต่ำ
"	2.50 - 3.49	"	ระดับขวัญปานกลาง
"	3.50 - 4.49	"	ระดับขวัญสูง
"	4.50 - 5.00	"	ระดับขวัญสูงมาก

เปรียบเทียบระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา กับครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใช้ t-test

ความคิดเห็นในการปรับปรุงระดับขวัญของครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนเสนอแนะมาวิเคราะห์โดยแยกเป็นประเด็น ด้วยการจัดลำดับความถี่และค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูที่ตอบแบบสอบถามว่าแยกตามสังกัดได้ดังนี้

ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ส่งแบบสอบถามไป 51 ชุด ตอบกลับมา 48 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.11

ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ส่งแบบสอบถามไป 102 ชุด ตอบกลับมา 102 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 2 ระดับขวัญของครู ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	$\overline{X}$	S.D.
1. ผู้บังคับบัญชา	3.00	0.73
2. ความพอใจในงาน	3.19	0.76
3. ความสำเร็จ	3.19	0.75
4. เพื่อนร่วมงาน	3.35	0.63
5. ความมั่นคง	3.25	0.72
6. การมีส่วนร่วม	3.16	0.64
รวมทั้ง 6 องค์ประกอบ	3.19	0.71

จากตาราง 2 แสดงว่า ระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ ผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงาน ความสำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความพอใจในงานสูงสุด คือ 0.76 และ องค์ประกอบเพื่อนร่วมงานมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ 0.63 รวมทั้ง 6 องค์ประกอบ ระดับขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในโรงเรียนเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	S.D.
1. ผู้บังคับบัญชา	3.53	0.81
2. ความพอใจในงาน	3.45	0.78
3. ความสำเร็จ	3.51	0.75
4. เพื่อนร่วมงาน	3.53	0.71
5. ความมั่นคง	3.52	0.72
6. การมีส่วนร่วม	3.51	0.68
รวมทั้ง 6 องค์ประกอบ	3.51	0.74

จากตาราง 3 แสดงว่า ระดับขวัญของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาศึกษาแห่งชาติ ในองค์ประกอบผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับสูง แต่องค์ประกอบความพอใจในงาน ระดับขวัญของครู อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบผู้บังคับบัญชา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดคือ 0.81 และองค์ประกอบการมีส่วนร่วม มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุดคือ 0.68 ระดับขวัญของครูโดยรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ อยู่ในระดับสูง

ตาราง 4 เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาในภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	สป.กทม. $n_1 = 102$		กศ. $n_2 = 48$		t
	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	
1. ผู้บังคับบัญชา	3.53	0.81	3.00	0.73	4.00**
2. ความพอใจในงาน	3.45	0.78	3.19	0.76	1.94
3. ความสำเร็จ	3.51	0.75	3.19	0.75	2.44*
4. เพื่อนร่วมงาน	3.53	0.71	3.35	0.63	1.57
5. ความมั่นคง	3.52	0.72	3.25	0.72	2.14*
6. การมีส่วนร่วม	3.51	0.68	3.16	0.48	3.06**
รวมทั้ง 5 องค์ประกอบ	3.51	0.74	3.19	0.71	2.54*

t.05 = 1.96 t.01 = 2.57

จากตาราง 4 แสดงว่า ระดับขวัญของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จ ความมั่นคง และการมีส่วนร่วม มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ส่วนองค์ประกอบ ความพอใจในงาน และเพื่อนร่วมงาน ระดับขวัญของครูไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ ระดับขวัญของครูทั้งสองสังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีระดับขวัญสูงกว่าครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการปรับปรุงระดับขวัญของครู รวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 3 ก เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ตอนที่ 3 ข เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ เฉพาะผู้ที่ตอบแบบสอบถามเท่านั้น

ตอนที่ 3 ก. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในโรงเรียนเรียนร่วม ได้รวบรวมและจัดลำดับความสำคัญ ตั้งแต่ตาราง 5 - 10 คิดเป็นร้อยละเฉพาะผู้ที่เขียนข้อเสนอแนะมาเท่านั้น

ตาราง 5 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. มีความยุติธรรม	17	35.36
2. มีนโยบายที่ชัดเจน	7	14.56
3. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา	7	14.56
4. ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย	5	10.40
5. แนะนำและให้ความเป็นกันเอง	4	8.32
6. ให้มองเห็นความสำคัญของโครงการเรียนร่วม	2	4.16
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	2	4.16

จากตาราง 5 เป็นข้อเสนอแนะของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะแยกได้ 7 ข้อ ข้อที่มีข้อเสนอแนะสูงตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม (35.36%) มีนโยบายที่ชัดเจน (14.56%) ให้กำลังใจยกย่องชมเชย (10.40%) ผู้บังคับบัญชาแนะนำและให้ความเป็นกันเอง (8.32%)ให้มองเห็นความสำคัญของโครงการเรียนร่วม (4.16%) และส่งเสริมสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (4.16%)

ตาราง 6 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ ความพอใจในงาน ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงมองเห็นความสำคัญของการศึกษาพิเศษ	19	39.52
2. ควรมีอุปกรณ์ให้พร้อม	13	27.04
3. ครูการศึกษาพิเศษ ผู้บริหาร ให้มีรอกาสพูดคุยเรื่องการเรียนการสอน	8	16.64
4. ประชุมผู้ปกครองของเด็กพิเศษปีละครั้ง	4	8.32
5. จ่ายงานให้ทุกคนทำงานเท่าเทียม	1	2.08
6. ควรให้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	1	2.08

จากตาราง 6 เป็นข้อเสนอแนะของครู สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบ ความพอใจในงาน ให้ข้อเสนอแนะแยกได้ 6 ข้อ มีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูง มองเห็นความสำคัญของครูกองการศึกษาพิเศษ (39.52%) โรงเรียนควรมีอุปกรณ์ให้พร้อม (27.04%) ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กับผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วม ให้มีรอกาสพูดคุยเรื่องการเรียนการสอน (16.64%) ประชุมผู้ปกครองของเด็กพิเศษปีละครั้ง (8.32%) ผู้บริหารจ่ายงานให้ทุกคนทำงานเท่าเทียมกัน (2.08%) และควรให้ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ (2.08%)

ตาราง 7 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ ความสำเร็จ ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ให้ผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้	16	33.28
2. ควรมีการพิจารณาให้ครู สศ. ได้เลื่อนขั้นตามเกณฑ์	10	20.80
3. ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่ทำงานประสบความสำเร็จ	8	16.64
4. ผู้สอนต้องให้โอกาสและเข้าใจเด็กพิเศษ จึงจะประสบความสำเร็จ	5	10.40

จากตาราง 7 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดกองการศึกษา กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบความสำเร็จ ให้ข้อเสนอแนะแยกได้ 4 ข้อ ข้อเสนอแนะสูงตามลำดับดังนี้ ให้ครูผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้ (33.28%) ควรให้ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ (20.80%) ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่ทำงานประสบความสำเร็จ (16.64%) ผู้สอนต้องให้โอกาสและเข้าใจเด็กพิเศษ จึงจะประสบความสำเร็จ (10.40%)

ตาราง 8 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. มีความรับผิดชอบและจริงใจต่อกัน	20	41.60
2. ให้ครูปกติเข้าใจจิตวิทยาของเด็กพิเศษ และไม่รังเกียจเด็กพิเศษ	14	29.12
3. ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในโรงเรียน เข้าใจเด็กพิเศษ	7	14.56
4. ให้ความเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	5	10.40
5. ประชุมนักเรียนเพื่อให้เข้าใจตรงกัน	4	8.32

จากตาราง 8 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบเพื่อนร่วมงาน ได้เสนอแนะแยกได้เป็น 5 ข้อ มีข้อเสนอสูงตามลำดับ คือ เพื่อนร่วมงานต้องมีความรับผิดชอบและจริงใจต่อกัน (41.60%) ให้ครูปกติเข้าใจจิตวิทยาของเด็กพิเศษและไม่รังเกียจเด็กพิเศษ (29.12%) ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเด็กพิเศษ (14.16%) ให้เพื่อนครูให้ความเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (10.40%) และประชุมนักเรียนเพื่อให้เข้าใจตรงกัน (8.32%)

ตาราง 9 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ ความมั่นคง ตามลำดับความถี่

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	%
1.	ควรมีรายได้ให้พอเหมาะกับเวลาในการสอนเด็กพิเศษ	14	29.12
2.	ผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ผู้สอนได้รับความรู้เพิ่มเติม	12	24.96
3.	ผู้บริหารต้องเป็นที่พึ่งของครู	9	18.72
4.	ผู้บริหารต้องชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนยอมรับเด็กพิเศษ	1	2.08

จากตาราง 9 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ในองค์ประกอบความมั่นคง ได้เสนอแนะแยกได้ 4 ข้อ มีข้อเสนอแนะสูงตามลำดับ คือ ควรมีรายได้ให้พอเหมาะกับเวลาในการสอนเด็กพิเศษ (29.12%) ผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ผู้สอนได้รับความรู้เพิ่มเติม (24.96) ผู้บริหารต้องเป็นที่พึ่งของครู (18.72%) ผู้บริหารต้องชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนให้ยอมรับเด็กพิเศษ (2.08%)

ตาราง 10 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ การมีส่วนร่วม ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรให้ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนเหมือนครูปกติ	19	39.52
2. ควรมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	7	14.56
3. ควรมีการสัมมนา ครู ผู้ปกครอง ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษาพิเศษ	7	14.56
4. การจัดกิจกรรมของโรงเรียนไม่ควรลืมเด็กพิเศษ	3	6.24
5. ควรรับฟังความคิดเห็นที่เป็นจริงและถูกต้อง	2	4.16

จากตาราง 10 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ในองค์ประกอบการมีส่วนร่วม ได้เสนอแนะแยกได้เป็น 5 ข้อ มีข้อเสนอแนะสูงตามลำดับดังนี้คือ ควรให้ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหมือนครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (39.52%) ควรมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย (14.56%) ควรมีการสัมมนาครู ผู้ปกครอง ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษาพิเศษ (14.56%) การจัดกิจกรรมของโรงเรียนไม่ควรลืมเด็กพิเศษ (6.24%) และผู้บริหารควรฟังความคิดเห็นที่เป็นจริงและถูกต้อง (4.16%)

ตอนที่ 3 ข. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในโรงเรียนเรียนร่วม ได้รวบรวมและจัดลำดับความสำคัญตั้งแต่ตาราง 11 - 16 คิดเป็นร้อยละเฉพาะผู้ที่เขียนข้อเสนอแนะมาเท่านั้น

ตาราง 11 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. มีความยุติธรรม คุณธรรม และให้คำปรึกษาได้	21	20.58
2. ให้ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง	10	9.80
3. ให้มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ	8	7.84
4. เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา	7	6.86
5. ยกย่องชมเชยเมื่อกระทำความดี	7	6.86
6. รับฟังข้อวิจารณ์ รู้จักให้มากกว่ารับ	6	5.88
7. มีความหนักแน่นมั่นคง	6	5.88
8. ให้ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรมเรื่องการเรียนร่วม	4	3.92
9. ดูแลเอาใจใส่การสอนของครู	4	3.92
10. ควรกำกับดูแลและสัมผัสครูด้วยตนเอง	4	3.92
11. การตำหนิและตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาควรทำลับหลังผู้ปกครอง	3	2.94
12. เก็บความลับของลูกน้อง ไม่ฟูเบา	3	2.94
13. ให้เกียรติบัตรครูที่ไม่เคยลา และมีความประพฤติดี	3	2.94
14. เป็นตัวอย่างที่ดีของครู	2	1.96
15. สนับสนุนให้มีการไปอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	2	1.96

จากตาราง 11 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชา ได้เสนอแนะแยกได้ 15 ข้อ ข้อเสนอแนะสูงตามลำดับ คือ บริหารต้องมีความยุติธรรม คุณธรรมและให้คำปรึกษาได้ (20.58%) ให้ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง (9.80%) ให้มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ (7.84%) เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยเมื่อกระทำความดี รับฟังข้อวิจารณ์ รู้จักให้มากกว่ารับ มีความหนักแน่นมั่นคง ให้ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรมเรื่องการเรียนร่วม ดูและเอาใจใส่การสอนของครู ควรกำกับดูแลสัมผัสครูด้วยตนเอง การตำหนิและตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาควรทำลับหลังผู้ปกครองเก็บความลับของลูกน้อง ไม่ยุเบาให้เกียรติบัตรครูที่ไม่เคยลา และมีความประพฤติดีเป็นตัวอย่างที่ดีของครู และสนับสนุนให้มีการไปอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน

ตาราง 12 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ ความพอใจในงาน ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ให้ทำงานให้เหมาะกับความรู้ความสามารถ	41	40.18
2. ส่งเสริมสวัสดิการให้เพียงพอ	11	10.78
3. มีวัสดุอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอ	8	7.84
4. ให้มีโอกาสได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนสอนสายชั้นอื่นบ้าง	6	5.88
5. ควรให้อิสระในการทำงาน	4	3.92
6. ให้ครูปกติรับเด็กเข้าเรียนร่วมด้วยความเต็มใจ	3	2.92
7. ให้โอกาสครูแสดงความสามารถ	2	1.96
8. การแบ่งงานการสอนควรมีความเป็นประชาธิปไตย	2	1.96

จากตาราง 12 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบความพอใจในงานได้ เสนอแนะแยกได้ 8 ข้อ มีข้อเสนอแนะสูงตามลำดับ ให้ครูทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (40.18%) ส่งเสริมสวัสดิการให้เพียงพอ (10.78%) มีวัสดุอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอ ให้มีโอกาสได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนสอนสายชั้นอื่นบ้าง ควรให้อิสระในการทำงานให้ครูปกติรับเด็กเข้าเรียนร่วมด้วยความเต็มใจ ให้โอกาสครูแสดงความสามารถและการแบ่งงานการสอนควรมีความเป็นประชาธิปไตย

ตาราง 13 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ ความสำเร็จ ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วควรได้รับการยกย่อง	27	26.46
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้ประเมินผลตลอดปี	24	23.52
3. ควรเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้สอน	8	7.84
4. พาครูไปอบรมและศึกษานอกสถานที่ตามความเหมาะสม	6	5.88
5. พิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3	2.94
6. ให้มีการประเมินผลงานของครู 2 ทาง	1	0.98

จากตาราง 13 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบ ความสำเร็จ เสนอแนะแยกได้ 6 ข้อ มีข้อเสนอแนะสูงตามลำดับ คือ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วควรได้รับการยกย่อง (26.46%) การประเมินผล

การปฏิบัติงานของครูให้ประเมินผลตลอดปี (23.52%) ควรเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้สอน พาครูไปอบรมและศึกษานอกสถานที่ตามความเหมาะสม พิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และให้มีการประเมินผลงานของครู 2 ทาง

ตาราง 14 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	32	31.36
2. ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และจริงใจต่อกัน	23	22.54
3. ควรมีความสามัคคี	17	16.66
4. ควรมีการกระจายงานและแจ้งให้ทราบทุกคน	3	2.94
5. ให้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	1	0.98
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถของผู้สอน	1	0.98
7. ให้บุคลากรทำงานร่วมกันตามความต้องการ	1	0.98
8. ไม่ต้องการเพื่อนร่วมงานที่เห็นแก่ตัว	1	0.98

จากตาราง 14 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบ เพื่อนร่วมงานเสนอแนะแยกได้เป็น 8 ข้อ มีข้อเสนอแนะสูงตามลำดับ คือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (31.36%) ควรมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่และจริงใจต่อกัน (22.54%) ควรมีความสามัคคี (16.66%) ควรมีการกระจายงานและแจ้งให้ทราบทุกคน ให้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถของผู้สอน ให้บุคลากรทำงานร่วมกันตามความต้องการ และไม่ต้องการเพื่อนร่วมงานที่เห็นแก่ตัว

ตาราง 15 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ ความมั่นคง ตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งของครูได้	28	27.44
2. ควรให้ผลตอบแทนพอควรแก่การครองชีพ	22	21.56
3. สนับสนุนให้มีที่พักอาศัย	12	11.76
4. ควรให้มีเงินเพิ่มพิเศษตลอดไป	5	4.90
5. สนับสนุนให้ครูมีความรู้เพิ่มเติม	3	2.94
6. ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์	2	1.96
7. ไม่ควรจัดสอนเปลี่ยนไปเปลี่ยนมาตามความต้องการของผู้บริหาร	2	1.96
8. ให้มีการเลื่อนระดับด้วยการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	1	0.98

จากตาราง 15 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง เสนอแนะแยกได้เป็น 8 ข้อ มีข้อเสนอแนะสูงตามลำดับ คือให้ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งของครูได้ (27.44%) ควรให้ผลตอบแทนพอแก่การครองชีพ (21.56%) และสนับสนุนให้มีที่พักอาศัย (11.76%) ควรให้มีเงินเพิ่มพิเศษตลอดไป ควรสนับสนุนให้ครูมีความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่ควรจัดสอนเปลี่ยนไปเปลี่ยนมาตามความต้องการของผู้บริหาร และให้มีการเลื่อนระดับด้วยการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 16 แสดงข้อเสนอแนะในองค์ประกอบ การมีส่วนร่วม ตามลำดับความถี่

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	%
1.	ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	36	35.28
2.	ให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน	12	11.76
3.	ควรให้มีอิสระในการทำงาน	8	7.84
4.	มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของโรงเรียน	5	4.90
5.	ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับรู้เรื่องงานที่โรงเรียนจัดทำ	5	4.90
6.	นำข้อเสนอแนะที่ที่ประชุมยอมรับแล้วไปปฏิบัติ	3	2.94
7.	การทำงานควรมีความสามัคคี	1	0.98

จากตาราง 16 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบ การมีส่วนร่วม ให้ข้อเสนอแนะแยกได้ 7 ข้อ มีข้อเสนอแนะสูงตามลำดับ คือให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (35.28%) ให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้สอน (11.76%) และควรให้มีอิสระในการทำงาน (7.84%) ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของโรงเรียน ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับรู้เรื่องงานที่โรงเรียนจัดทำ นำข้อเสนอแนะที่ที่ประชุมยอมรับแล้วไปปฏิบัติ และการทำงานควรมีความสามัคคี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โรงเรียนเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 17 โรงเรียน มีการจัดการเรียนการสอนแก่เด็กพิเศษและเด็กปกติในโรงเรียนเดียวกัน โดยครูผู้สอนมี 2 สังกัด คือสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา และสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจถึงระดับขวัญของครูทั้ง 2 สังกัด เพื่อนำมาเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การศึกษาเรื่องนี้จึงเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารโรงเรียนและผู้รับผิดชอบ คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเรียนร่วม เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญของครูผู้สอนทั้ง 2 สังกัด ในโรงเรียนเรียนร่วม ให้จัดการสอนได้ประสบความสำเร็จต่อไป

<u>ความมุ่งหมายของการวิจัย</u>

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่ทำการสอนในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่สอนอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ที่ทำการสอนประจำชั้นอยู่ ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ช่วงปี พ.ศ. 2535 - 2537 จำนวน 51 คน และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ทำการสอนชั้น ป.1 - ป.6 โดยสุ่มตัวอย่างมาชั้นละ 1 คน รวมโรงเรียนละ 6 คน จำนวน 17 โรงเรียน รวม 102 คน รวมทั้งสิ้น 153 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญของครูในโรงเรียนเรียนร่วม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบตามสังกัดหน่วยงานที่รับราชการ คือ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประเด็นเกี่ยวกับ ระดับขวัญในการทำงาน แบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (likert) เพื่อประเมินระดับขวัญของครู ครอบคลุม 6 องค์ประกอบ คือ ผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงาน ความสำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และการมีส่วนร่วม มีข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ องค์ประกอบละ 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วม ทั้ง 17 โรงเรียน ช่วยแจกแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 153 ชุด ได้รับกลับคืนมา 150 ชุด จำแนก ดังนี้

ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ส่งไป 51 ชุด ได้รับกลับคืนมา 48 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.13

ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ส่งไป 102 ชุด ได้รับกลับคืนมา 102 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพร้อมทั้งเปรียบเทียบ ระดับขวัญ สำหรับคำถามปลายเปิดใช้วิธีรวบรวมประเด็นของแต่ละองค์ประกอบ แล้วจัดลำดับของความถี่ และหาค่าร้อยละในแต่ละประเด็นของแต่ละองค์ประกอบตามความถี่

<u>สรุปผลการศึกษาค้นคว้า</u>

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสังกัดของหน่วยงาน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 153 คน ตอบแบบสอบถามกลับมา 150 คน เป็นครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68 ครูประจำชั้นเด็กพิเศษ กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32

2. ระดับขวัญของครูในโรงเรียนเรียนร่วม

2.1 ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นเกี่ยวกับขวัญ ซึ่งมีทั้งหมด 30 ประเด็น พบว่า มีอยู่จำนวน 6 ประเด็น ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ในองค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน ประเด็นได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$=3.73) องค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน ประเด็นการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มจากเพื่อนครู ($\bar{X}$=3.56)และประเด็นการมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจ ($\bar{X}$=3.88) องค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง ประเด็นการมีโอกาสที่จะทำงานอยู่ได้นานในเมื่อยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ ($\bar{X}$=3.58) และประเด็นความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ($\bar{X}$=3.85) และองค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม ประเด็นความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$=3.98) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีระดับขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลางเพียงองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบ ความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนอีก 5 องค์ประกอบ ระดับขวัญอยู่ในระดับสูง คือ ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.53) ความสำเร็จ ($\bar{X}$=3.51) เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=3.53) ความมั่นคง ($\bar{X}$=3.52) และการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$=3.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ ซึ่งมีทั้งหมด 30 ประเด็นมีอยู่ 15 ประเด็น ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือในองค์ประกอบที่ 1 ผู้บังคับบัญชา ประเด็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X}$=3.73) ประเด็นความเป็นกันเองของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X}$=3.64) และประเด็นการยกย่องชมเชยเมื่อได้รับจากผู้บริหารโรงเรียนก่อนกระทำความดี ($\bar{X}$=3.63) ในองค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน ประเด็นโรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพียงพอกับความต้องการของครู ($\bar{X}$=3.87) ในองค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จ ประเด็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โรงเรียนจัดสอดคล้องกับความต้องการของครู ($\bar{X}$=3.66) และประเด็นครูมีโอกาสและช่องทางที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคต ($\bar{X}$=3.67) ในองค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน ประเด็นการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มจากเพื่อนครู ($\bar{X}$=3.74)ประเด็นการมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจ ($\bar{X}$=3.50) ประเด็นการช่วยเหลือระหว่างครูด้วยกัน ($\bar{X}$=3.65) และประเด็นการได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนครู ($\bar{X}$=3.62) ในองค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง ประเด็นการมีโอกาสที่จะทำงานอยู่ได้นานเมื่อยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ ($\bar{X}$=3.84) ประเด็นความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ($\bar{X}$=3.98) และในประเด็นผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นที่พึ่งได้ในหลาย ๆ เรื่อง ($\bar{X}$=3.60)และในองค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม ประเด็นความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$=3.50) และประเด็นความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$=4.12) ส่วนอีก 15 ประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา กับครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในโรงเรียนเรียนร่วมพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่าทั้ง 6 องค์ประกอบ ครู 2 สังกัดมีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ระดับขวัญของครูทั้งสองสังกัด อยู่ในระดับเดียวกัน คือ ในองค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และการมีส่วนร่วม ปรากฏว่าครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีระดับขวัญอยู่ในระดับสูง แต่ระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา กับครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

<u>องค์ประกอบที่ 1 ผู้บังคับบัญชา</u>

ครูทั้งสองสังกัดมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญในความถี่ที่สูง คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม คุณธรรม ให้คำปรึกษาได้ มีความเป็นกันเอง มีนโยบายที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจยกย่องชมเชยและเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา

<u>องค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน</u>

ครูทั้งสองสังกัดมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญในความถี่สูง คือ ให้ครูทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงมองเห็นความสำคัญของครู

กองการศึกษาพิเศษ มีอุปกรณ์การสอนให้พร้อม ส่งเสริมสวัสดิการให้เพียงพอและผู้บริหารและครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ได้มีโอกาสพูดคุยเรื่องการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จ

ครูทั้งสองสังกัด มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญในความถี่สูง คือ ให้ครูผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้ประเมินตลอดปี เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จควรได้รับการยกย่องและผู้สอนต้องให้โอกาสและเข้าใจเด็กพิเศษ จึงจะประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน

ครูทั้งสองสังกัด มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญในความถี่สูง คือ เพื่อนร่วมงานต้องมีความรับผิดชอบจริงใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความสามัคคี ครูปกติต้องเข้าใจจิตวิทยาของเด็กพิเศษ และไม่รังเกียจเด็กพิเศษ เคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง

ครูทั้งสองสังกัดมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญในความถี่สูง คือ ครูผู้สอนควรมีรายได้ให้พอเหมาะกับเวลาในการสอนเด็ก ผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ผู้สอนได้รับความรู้เพิ่มเติม สนับสนุนเรื่องที่พักอาศัย

องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม

ครูทั้งสองสังกัดมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญในความถี่สูง คือให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนและควรมีการสัมมนาครู ผู้ปกครอง ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษาพิเศษ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระดับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครสูงแต่อยู่ในระดับสูงแต่ระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยรวมในองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงาน ความสำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และการมีส่วนร่วม ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีระดับขวัญในการทำงานสูงแต่องค์ประกอบความพอใจในงานอยู่ระดับปานกลาง ส่วนครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษมีระดับขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าครูกองการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนเรียนร่วมนั้น มิได้มีตำแหน่งสังกัดอยู่ในโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แต่ครูการศึกษาพิเศษจะสังกัดอยู่ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษต่าง ๆ เช่น โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนเศรษฐเสถียร (สอนคนพูหนวก) โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้สังกัดกองการศึกษาพิเศษ ดังนั้นครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ จึงมีสถานภาพเป็นครูช่วยปฏิบัติราชการในโครงการเรียนร่วมในโรงเรียนเรียนร่วมของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ แต่ละโรงเรียนก็มีจำนวนไม่มาก โดยเฉลี่ยมีโรงเรียนละ 3 คน (สป.กทม. 2537:7) ประกอบกับการต่างหน่วยงานในระดับกองและกรม จึงทำให้เกิดอุปสรรคปัญหาการปฏิบัติหน้าที่การงานทั้งในด้านการบริหารงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนการปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการทำงานของครูได้ ดังที่ ชัยชาญ ศรีทรง (2529 :67)ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครู โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมากไปหาน้อย คือ สัมพันธภาพของบุคคลในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานภาพและการยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า

สถานภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและรายได้ ซึ่งตามสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันปัจจัยทุกปัจจัยดังกล่าว ส่วนใหญ่แล้วครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครจะมีอยู่ หรือได้รับมากกว่าครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน และรายประเด็นของแต่ละองค์ประกอบแล้วจะพบว่า ปรากฏผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผู้บังคับบัญชา

ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยด้านผู้บังคับบัญชาถึง 3.53 ส่วนครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยด้านผู้บังคับบัญชา เป็น 3.00 และยังพบว่าในรายประเด็นการยกย่องชมเชยที่ได้รับจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อก่อนกระทำความดี และการที่ผู้บริหารตำหนิและให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ทั้ง 2 ประเด็น ดังกล่าวต่ำกว่า 3.00 คือมีค่าเฉลี่ย 2.79 และ 2.52 ตามลำดับ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชา ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยตรงและช่วยดูแลบังคับบัญชาครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ แต่ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง อันนี้จะเป็นผลให้ความใกล้ชิดในการสั่งการ ความเป็นกันเองและการได้รับการยกย่องชมเชยที่ผู้บริหารมีให้แก่ครูทั้งสองสังกัด ไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับที่วัฒนา สูตรสุวรรณ (วัฒนา สูตรสุวรรณ. 2521 : 140) กล่าวว่า การที่คนจะมีความสุขในงานของเขา และทำงานของเขาให้ดีที่สุดนั้น ทุกคนต้องการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถสูง มีการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน การยกย่องให้เกียรติและชมเชย และที่เบอร์เกธ (Bergeth. 1970 : 6293-A) วิจัยพบว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารจะมีความพึงพอใจในงานสอนผู้บริหารให้การชมเชยและให้ความช่วยเหลือ ครูจะมีขวัญในการทำงานสูง

องค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน

ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษมีระดับขวัญในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณารายประเด็นพบว่ามีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในหัวข้อได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โดยที่ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษสูงกว่าครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร น่าจะเป็นเพราะว่าลักษณะของงานในหน้าที่ของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ มีลักษณะงานที่ชัดเจนมากกว่าและส่วนมากมีประสบการณ์ทางการสอนเด็กพิเศษมากกว่าครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งในแง่ของประสบการณ์ทางการสอนนั้น เบอร์เกธ (Bergeth. 1970:6293-A)ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครู ในรัฐดาโกต้าเหนือ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาหลายปี จะมีขวัญในการทำงานสูง

ส่วนประเด็นที่ 2 คือ ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญใน หัวข้อโรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพียงพอกับความต้องการของครู โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สูงกว่าครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ผลของประเด็นนี้อาจเนื่องมาจากครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ มักจะได้รับการบริการในด้านการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้น้อยกว่าครูของโรงเรียนโดยตรงเพราะว่ายังคงมีผู้บริหารและครูในโรงเรียนเรียนร่วมที่มีทรรศนะว่า งานการศึกษาพิเศษมิใช่งานหลักของโรงเรียน อันนี้ก็จะเป็นผลให้ระดับขวัญของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษต่ำลงได้ ซึ่งมะลิ ภู่สันติสัมพันธ์ (มะลิ ภู่สันติสัมพันธ์. 2533 : 80-81)ได้ทำการวิจัยขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในภูเขา ในเขตภาคเหนือ พบว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน จะมีขวัญในการทำงานต่ำ

องค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จ

พบว่าระดับขวัญในการทำงานโดยภาพรวมแล้ว ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีระดับขวัญสูงกว่าครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะในประเด็นหัวข้อการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โรงเรียนกระทำสอดคล้องกับความต้องการของครูจะมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญแตกต่างกันมากที่สุด

ทั้งนี้เนื่องมาจากความแตกต่างกันของระดับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลและความแตกต่างด้านจำนวนบุคลากร กล่าวคือในแง่ของการบริหารงานบุคคล ครูในสังกัดของโรงเรียนย่อมสามารถดำเนินงานบริหารได้ใกล้ชิด รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูงกว่า เช่น การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในสังกัดโรงเรียนได้มีโอกาสศึกษาต่อ อบรมดูงานต่าง ๆ ในขณะที่ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ตามโรงเรียนเรียนร่วมแต่ละแห่งในจำนวนบุคลากรไม่มากนัก โดยเฉลี่ยประมาณแห่งละ 3 คน ในลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้การบริหารงานบุคคลขาดความใกล้ชิด ไม่ทันต่อเหตุการณ์ และบ่อยครั้งเป็นสาเหตุทำให้ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษเหล่านี้ ต้องเสียโอกาสทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการย่อมเป็นผลให้ขวัญในการทำงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจรุญ มุ่งการนา (จรุญ มุ่งการนา. 2534 : 114-115) วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับครู เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครูและแก้ปัญหาให้แก่ครู ครูจะมีขวัญในการทำงานสูง

อย่างไรก็ตามในองค์ประกอบเดียวกันนี้ พบว่ามีอยู่หนึ่งประเด็น คือ ประเด็นที่ครูมีโอกาสและช่องทางที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคตที่ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้อประเด็นอื่น คือ 3.67 กับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการครูนั้นเป็นผลจากการปฏิบัติงานและทำผลงานของตนเอง ไม่มีผลต่อการเบียดบังตำแหน่งของผู้อื่น ดังนั้นระดับของขวัญของครูทั้ง 2 กลุ่ม จึงไม่แตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน

ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ มีระดับขวัญในองค์ประกอบ เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าในองค์ประกอบเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลทำให้ขวัญของครูทั้ง 2 สังกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูทั้ง 2 สังกัดต่างก็มีจิตสำนึกร่วมกัน ในฐานะมีอาชีพและหน้าที่การงานอย่างเดียวกัน ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน อีกทั้งมีโอกาสที่จะได้ประสานติดต่องานกันอย่างใกล้ชิด บังเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้การยกย่องและช่วยเหลือกัน จึงทำให้ระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแล้ว ระดับขวัญในการทำงานขององค์ประกอบด้านความมั่นคงของครู 2 สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในรายประเด็นทั้ง 5 ประเด็น ขององค์ประกอบความมั่นคงพบว่า 3 ใน 5 ประเด็น ไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 2 ประเด็น คือ ในประเด็นการมีโอกาสทำงานอยู่ได้นานในเมื่อยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ และประเด็นผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นที่พึ่งได้ในหลาย ๆ เรื่อง นั้นพบว่า ครูทั้ง 2 สังกัดมีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ทั้ง 2 ประเด็น และมีลักษณะเป็นที่น่าสังเกต คือในประเด็นการมีโอกาสทำงานอยู่ได้นานในเมื่อยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญเป็น 3.58 และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ก็มีขวัญอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญเป็น 3.84 และสูงกว่าอย่างแตกต่างในทางสถิติด้วย ซึ่งแสดงว่าขวัญในการทำงานของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษค่อนข้างดี แต่เมื่อเทียบกับครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครก็ยังคงแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลจากการ

ที่ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ มีสถานภาพเป็นครูช่วยราชการมาปฏิบัติงานในโครงการเรียนร่วม ซึ่งอาจมีความมั่นคงน้อยกว่าครูสังกัดโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในแง่ของนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการร่วมกันว่าจะสนับสนุนให้ดำเนินงานต่อไปอีกนานเท่าไร หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงแล้วเรียกครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษกลับต้นสังกัด ซึ่งเรื่องนี้กองการศึกษาพิเศษได้ให้ข้อสังเกตไว้เช่นกันในเอกสารคู่มือการเรียนร่วมว่า หน่วยงานใดที่มีบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษไม่เพียงพอ กรมสามัญศึกษาจะพิจารณาส่งครูมาช่วยตามความจำเป็นและความเหมาะสม เมื่อหน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอ หรือยุบโครงการ กองการศึกษาพิเศษจะถอนครูไปช่วยหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป (กองการศึกษาพิเศษ. 2537:14)

ส่วนข้อน่าสังเกตอีกประการหนึ่งของประเด็นในองค์ประกอบ ความมั่นคง ที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นที่พึ่งได้ในหลาย ๆ เรื่อง พบว่าครู 2 สังกัดมีระดับขวัญแตกต่างกันมากที่สุด กล่าวคือ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีระดับขวัญในการทำงานสูง ค่าเฉลี่ยเป็น 3.60 และครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีระดับขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเป็น 3.10 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.50 เมื่อเทียบกับผลต่างค่าเฉลี่ยในประเด็นอื่น ๆ ทั้ง 4 ประเด็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 0.26, 0.26 0.17 และ 0.13 ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ประเด็นผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นที่พึ่งได้ในหลาย ๆ เรื่องเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างของระดับขวัญในการทำงานขององค์ประกอบความมั่นคง สอดคล้องกับการวิจัยของมัลลวีร์ ห่อสกุล (มัลลวีร์ ห่อสกุล. 2520 : 48-53) ซึ่งได้ทำการวิจัยศึกษาวิจัยขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และวิชัย ดิสสระ (วิชัย ดิสสระ. 2519 : 98) ได้ศึกษาขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการทำงานไม่ดี คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในทำนองเดียวกันเคมเปอร์ (Kemper. 1975 : 5730-A) ได้สรุปผลจากการวิจัยขวัญในการทำงานของครูใหญ่ ชาวอเมริกัน รัฐแคลิฟอร์เนีย

ไว้ตอนหนึ่งว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน คือ นโยบายการปกครองและการบริหาร การยอมรับนับถือ และสภาพการทำงานของผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม

พบว่าครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีขวัญในการทำงานในองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม สูงกว่าครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา เหตุผลที่น่าพิจารณา คือ เนื้องานที่ปฏิบัติมีขอบข่ายที่ต่างกัน โดยครูสังกัดโรงเรียนเรียนร่วมส่วนใหญ่ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเด็กพิเศษเรียนร่วมจะต้องสอนและรับผิดชอบเด็กปกติเป็นหลัก เพียงแต่ว่ามีเด็กพิเศษมาเรียนร่วมอยู่ในชั้น ดังนั้นจะเห็นว่างานหลักก็คือการสอน การจัดการในส่วนของเด็กปกติ ขอบข่ายงานที่ดำเนินการในโรงเรียนจึงกว้างขวางและครอบคลุมการมีส่วนร่วมในงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนมากกว่าครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนเพียงแต่เด็กพิเศษในโครงการเท่านั้น การมีส่วนร่วมในงานอื่น ๆ จึงน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบข้อที่น่าสังเกตอยู่ประการหนึ่งว่า ค่าเฉลี่ยระดับขวัญในรายข้อที่มีค่าต่ำสุดของครู 2 สังกัด เป็นรายประเด็นข้อเดียวกัน คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนงานของโรงเรียน เหตุผลประการหนึ่งน่าจะมาจากบทบาทและหน้าที่ของครูกลุ่มที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่ทำหน้าที่ครูประจำชั้นเป็นหลักจึงเข้าไปมีส่วนร่วมในสายงานบริหารน้อย ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานของโรงเรียนน้อยไปด้วย และที่สำคัญก็คือ การที่ครูให้ความสำคัญต่อบทบาทดังกล่าวด้วย จึงกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนงานของโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อระดับขวัญในการทำงานของครูทั้ง 2 สังกัด ดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับที่ นพดล ลิ้มสุรัตน์ (นพดล ลิ้มสุรัตน์. 2526 : 7) ได้กล่าวไว้ในหนังสือหลักจิตวิทยาการสร้างขวัญและกำลังใจว่า การมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มและชัยชาญ ศรีทอง (ชัยชาญ ศรีทอง. 2529 : 23) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท

พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครู คือการมีส่วนร่วมในการบริหาร นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจำนวนมาก ที่ให้ผลการวิจัยสอดคล้องกันว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงาน

โดยสรุปแล้ว ระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สูงกว่า ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ เนื่องมาจากสถานภาพของผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความต่างกันในระบบบริหาร ตลอดจนการได้รับการบริการต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดผลที่ต่างกันของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงาน หากมีการนำผลการวิจัยนี้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขระบบการปฏิบัติงานร่วมกันของครูทั้ง 2 สังกัด ก็คงจะช่วยให้ระดับขวัญในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ให้สูงขึ้น หรือที่อยู่ในระดับสูง ก็ให้สูงมากยิ่งขึ้นไปอีกได้

จากการพิจารณาคำถามปลายเปิดในตอนที่ 3 ที่ครูทั้ง 2 สังกัด ได้เขียนเสนอแนะการปรับปรุงขวัญในการทำงานไว้ ในส่วนที่มีความต้องการมากที่สุด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่เห็นสอดคล้องต้องกันของครูทั้ง 2 สังกัด มีดังนี้

<u>องค์ประกอบที่ 1 ผู้บริหาร</u>

ต้องการให้ผู้บริหารมีความยุติธรรม มีคุณธรรม เป็นกันเองและให้คำปรึกษาได้

<u>องค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน</u>

ต้องการที่จะได้รับการยอมรับในความสำคัญของงานที่ทำ การส่งเสริมด้านสวัสดิการและอุปกรณ์การเรียนการสอน

<u>องค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จ</u>

ต้องการให้ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการสอนเด็กพิเศษและการได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

องค์ประกอบที่ 4 เพื่อร่วมงาน

ต้องการความจริงใจต่อกัน การช่วยเหลือกัน การยอมรับเด็กพิเศษ

องค์ประการที่ 5 ความมั่นคง

ต้องการให้มีรายได้เพียงพอกับการครองชีพและจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย

องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม

ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าข้อเสนอแนะทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่ระบุถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทุกข้อเสนอแนะในทั้ง 6 องค์ประกอบ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. บุคลากรในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญในการดำเนินงานโครงการเรียนร่วมที่เด็กพิการเข้าเรียนร่วมกับเด็กปกติ ตลอดจนยอมรับในสิทธิขั้นพื้นฐานที่เด็กพิการจะได้มีโอกาสทางการศึกษาตามความสามารถ เพื่อจะได้ไม่เป็นภาระแก่สังคมในอนาคต

2. ผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วม ต้องตระหนักในภาระหน้าที่ และให้การส่งเสริมการจัดโครงการเรียนร่วมอย่างจริงจัง และให้การส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับเด็กพิการ ทั้งสังกัดโรงเรียน และสังกัดกองการศึกษาพิเศษ อย่างเท่าเทียมกันและผู้บริหาร

จำเป็นต้องตรวจสอบระดับขวัญในการทำงานของบุคลากรในความรับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถสร้างขวัญในการทำงานที่ดีได้อย่างเหมาะสม

3. หน่วยงานต้นสังกัดทั้ง 2 สังกัด ควรได้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะกองการศึกษาพิเศษควรจะต้องสร้างขวัญในการทำงานให้แก่ครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษให้มีเท่าเทียมกับครูของสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยประสานงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารโรงเรียนเรียน และอย่างใกล้ชิดกับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษที่ไปปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วมอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ควรที่จะได้จัดสรรทรัพยากรให้กับโรงเรียน และจัดประโยชน์เกื้อกูลให้แก่ครูในโครงการอย่างเพียงพอกับความต้องการเพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ โดยให้ครูทั้ง 2 สังกัดได้มีขวัญในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน

<u>ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย</u>

1. ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเรียนร่วม กับครูการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

2. ผู้บริหาร ควรนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางทำการวิจัยภายในโรงเรียน หรือหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อแก้ไขและพัฒนางานและหาวิธีส่งเสริมระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

บรรณานุกรม

กิติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2529.

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.

การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาและคำขอตั้งงบประมาณประจำปีการศึกษา 2538. กรุงเทพฯ : 2536. อัดสำเนา.

_____. รายงานการวิจัยการทดลองการเรียนร่วมสำหรับเด็กพิการในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2527. อัดสำเนา.

_____. แผนปฏิบัติการปีการศึกษา 2537. กรุงเทพฯ : 2537. อัดสำเนา.

การศึกษาพิเศษ, กอง. คู่มือการจัดการเรียนร่วม. กรุงเทพฯ : 2537.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.

_____. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, 2531.

_____. การประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : 2535.

จรัส โพธิศิริ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2523.

จรุญ มุ่งการนา. การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : 2533. อัดสำเนา.

ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

ชุมพล บุญชู. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517.

ธำรง หมื่นจักร และศรีสง่า กรรณสูตร. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ, 2523.

นพดล ลิ้มสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ," บิสสิเนส วีค. 17 : 7, กันยายน 2526.

ผ่องจันทร์ หนูเทพ. "ขวัญและกำลังใจ" หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.

พิทยา ขวัญทอง. ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2525. อัดสำเนา.

มะลิ ภู่สันติสัมพันธ์. ขวัญในการทำงานของครูโครงการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (คศช.) ในเขตภาคเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

มัลลวีร์ ห่อสกุล. ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2529.

ราชบัณฑิตยสถาน, สำนัก. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2525.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาการ, 2528.

วัฒนา สูตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2521.

วิชัย ดิสสระ และคนอื่น ๆ. ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2519. อัดสำเนา.

วิรุฬ พรหมายน. ขวัญและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอในเขตแทรกซึม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา. เล่มที่ 18, กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์. 2528.

สมชัญ วุฒิปรีชา. แนวคิดการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2532. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สุขุม นิลเชษฐ์. ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.

สุชา จันทร์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม. จิตยวิทยาเพื่อความสุขในการดำเนินชีวิต. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2521.

สุรางค์ โควัตระกูล. ขวัญในการปฏิบัติงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

สุเมธ เตียวอิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. 2527. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

อุดม เชิงไกรยัง. การสร้างเครื่องมือและประเมินเครื่องมือสำหรับประเมินขวัญของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2532. อัดสำเนา.

อรรณพ บุญยรัตพันธ์. การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : เทศาภิบาล, 2525.

อำนวย อุตตระพยอม. ขวัญของนักการภารโรง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2525. อัดสำเนา.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts International. 31(12) : 6293-A; June, 1971.

Best, John W. Research in Education. 3 rd, ed. New Jersey : Prentice Hall, Enc. 1977.

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

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

Herzberg, Frederick and others. The Motivation to Work. New York: John Willy and Sons, Inc., 1959.

Katz, Danial, Nathan MacCoby and Nancy C. Morse. Productivity Supervision and Morale in a Office Situation. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1960.

Kemper, Lawrence Barttet. "Morale of Elementary Principals in Mexican American Poverty School," Dissertati\on Abstracts International. 35(9) : 5730-A; March, 1975.

Maslow, Abraham M. Motivation and Personality. 2 nd, ed. New York: Harper and Row, Inc., 1970.

Negro, Feliz A. Public Personnel Administration. New York : Holt, Rinehart & Winston Inc., 1963.

Sherman, Azther W. and Herbest J. Chruden. Personnel Management. 3rd ed. Cincinati, Chicago : South Western Publising Co., 1968.

ภาคผนวก

ตารางแสดงการวิเคราะห์ระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ตาราง 17 ระดับขวัญในการทำงานของครูในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบที่ 1 ผู้บังคับบัญชา

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	ระดับขวัญ
1.ความสามารถของผู้บริหารในการวินิจฉัยสั่งการ	3.40	0.57	ปานกลาง
2.ความเป็นกันเองของผู้บริหารโรงเรียนกับท่าน	3.25	0.66	"
3.การยกย่องชมเชยที่ท่านได้รับจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อก่อนกระทำความดี	2.79	0.82	"
4.ผู้บริหารตำหนิและให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเหมาะสม	2.52	0.82	"
5.ความยุติธรรมที่ท่านได้รับจากผู้บริหารโรงเรียน	3.06	0.75	"
ระดับเฉลี่ยด้านผู้บังคับบัญชา	3.00	0.73	ปานกลาง

ตาราง 17 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบผู้บังคับบัญชาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.00) เมื่อพิจารณารายประเด็นทั้ง 5 ประเด็น ก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 18 ระดับขวัญของครูในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	ระดับขวัญ
6.อาคารสถานที่ในโรงเรียนของท่านสะดวกสบายและถูกสุขลักษณะ	3.25	0.83	ปานกลาง
7.ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	3.73	0.60	สูง
8.ความสมดุลระหว่างงานกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	2.94	0.83	ปานกลาง
9.โรงเรียนของท่านจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพียงพอกับความต้องการของครูอาจารย์	3.00	0.68	"
10.ระบบการสื่อสารในโรงเรียนของท่านเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั่วถึง ถูกต้อง และชัดเจน	3.04	0.84	"
ระดับเฉลี่ยด้านความพอใจในงาน	3.19	0.76	ปานกลาง

ตาราง 18 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบความพอใจในงาน โดยส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.73) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 19 ระดับขวัญของครู ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จ

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	ระดับขวัญ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนของท่าน กระทำอย่างสม่ำเสมอ	3.19	0.78	ปานกลาง
12. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โรงเรียนของท่านกระทำสอดคล้องกับความต้องการของครูอาจารย์	3.19	0.63	"
13. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของครูอาจารย์โรงเรียนของท่าน พิจารณาผลงานและความสามารถอย่างเป็นธรรม	3.00	0.68	"
14. ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านต่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.15	0.74	"
15. ครูอาจารย์มีโอกาสและช่องทางที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคต	3.40	0.91	"
ระดับเฉลี่ยด้านความสำเร็จ	3.19	0.75	ปานกลาง

ตาราง 19 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบความสำเร็จโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ทั้ง 5 ประเด็น ก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 20 ระดับขวัญของครูในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\overline{X}_2$	S.D.$_2$	ระดับขวัญ
16.การยอมรับท่านเป็นสมาชิกของกลุ่มจากเพื่อนครูอาจารย์	3.56	0.57	สูง
17.การร่วมสังสรรค์ของเพื่อนครูอาจารย์ในเวลาพัก หรือหลังเลิกงาน	2.98	0.72	ปานกลาง
18.การมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจ	3.88	0.63	สูง
19.การช่วยเหลือระหว่างเพื่อนครูอาจารย์ด้วยกัน	3.54	0.61	"
20.การได้รับยกย่องนับถือจากเพื่อนครูอาจารย์	3.31	0.62	ปานกลาง
ระดับเฉลี่ยด้านเพื่อนร่วมงาน	3.35	0.63	ปานกลาง

ตาราง 20 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าในประเด็นการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มจากเพื่อนครู และการมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจ อยู่ในระดับสูง คือ ($\overline{X}$ = 3.56) และ ($\overline{X}$ = 3.88) ตามลำดับ ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 21 ระดับขวัญของครูในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	ระดับขวัญ
21. การมีโอกาสที่จะทำงานอยู่ได้นานในเมื่อท่านยังมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ	3.58	0.61	สูง
22. ความตั้งใจของท่านที่จะทำงานเพื่อสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	3.85	0.58	สูง
23. ผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นที่พึ่งแก่ท่านได้ในหลาย ๆ เรื่อง	3.10	0.82	ปานกลาง
24. ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอแก่การครองชีพ	2.88	0.81	"
25. การได้รับความเอาใจใส่ในด้านสุขภาพจากโรงเรียนของท่าน	2.85	0.76	"
ระดับเฉลี่ยด้านความมั่นคง	3.25	0.72	ปานกลาง

ตาราง 21 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบความมั่นคง ระดับขวัญในการทำงานของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ในประเด็นการมีโอกาสที่จะทำงานอยู่ได้นานในเมื่อยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ และประเด็นความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.58) และ ($\bar{X}$ = 3.85) ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีก 3 ประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 22 ระดับขวัญของครู ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในองค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	ระดับขวัญ
26. การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม	3.04	0.76	ปานกลาง
27. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานของโรงเรียน	2.77	0.71	"
28. การได้รับมอบหมายให้ทำงานในระดับที่มีความสำคัญมาก	2.88	0.56	"
29. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.13	0.67	"
30. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.98	0.52	สูง
ระดับเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วม	3.16	0.64	ปานกลาง

ตาราง 22 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบการมีส่วนร่วม ระดับขวัญในการทำงานของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ในประเด็นความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.98) ส่วนประเด็นอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางแสดงการวิเคราะห์ระดับขวัญในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ตาราง 23 ระดับขวัญของครูในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ในองค์ประกอบที่ 1 ผู้บังคับบัญชา

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\overline{X}_1$	S.D.$_1$	ระดับขวัญ
1.ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการวินิจฉัยสั่งการ	3.73	0.74	สูง
2.ความเป็นกันเองของผู้บริหารโรงเรียนกับท่าน	3.64	0.84	"
3.การยกย่องชมเชยเมื่อท่านได้รับจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อก่อนกระทำความดี	3.63	0.93	"
4.ผู้บริหารตำหนิและให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเหมาะสม	3.19	0.70	ปานกลาง
5.ความยุติธรรมที่ท่านได้รับจากผู้บริหารโรงเรียน	3.44	0.84	"
ระดับเฉลี่ยด้านผู้บังคับบัญชา	3.53	0.81	สูง

ตาราง 23 แสดงว่าระดับขวัญของครูในองค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชาระดับขวัญในการทำงานของครู โดยส่วนรวม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ในประเด็น ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการวินิจฉัยสั่งการ ความเป็นกันเองของผู้บริหารโรงเรียนและการยกย่องชมเชยที่ได้รับจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อก่อนกระทำ

ความดี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.73), ($\bar{X}$ = 3.64) และ ($\bar{X}$ = 63)ตามลำดับ ส่วนอีกสองประเด็น คือ ผู้บริหารตำหนิและให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมและความยุติธรรมที่ได้รับจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 24 ระดับขวัญของครูในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในองค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	ระดับขวัญ
6.อาคารสถานที่ในโรงเรียนของท่านสะดวกสบายและถูกสุขลักษณะ	3.48	0.84	ปานกลาง
7.ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	3.49	0.76	"
8.ความสมดุลระหว่างงานกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	3.16	0.64	"
9.โรงเรียนของท่านจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพียงพอกับความต้องการของครูอาจารย์	3.87	0.77	สูง
10.ระบบการสื่อสารในโรงเรียนของท่านเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั่วถึง ถูกต้อง และชัดเจน	3.25	0.87	"
ระดับเฉลี่ยกับความพอใจในงาน	3.45	0.78	สูง

ตาราง 24 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบความพอใจในงาน ระดับขวัญในการทำงานของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ในประเด็นโรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน เพียงพอกับ

ความต้องการของครู อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.87) ส่วนประเด็นอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 25 ระดับขวัญของครูในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในองค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จ

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\overline{X}_1$	S.D.$_1$	ระดับขวัญ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนของท่านกระทำอย่างสม่ำเสมอ	3.46	0.75	ปานกลาง
12. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โรงเรียนของท่านกระทำสอดคล้องกับความต้องการของครูอาจารย์	3.66	0.68	สูง
13. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของครูอาจารย์โรงเรียนของท่านพิจารณาผลงานและความสามารถอย่างเป็นธรรม	3.28	0.69	ปานกลาง
14. ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านต่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.46	0.85	ปานกลาง
15. ครูอาจารย์มีโอกาสและช่องทางที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคต	3.67	0.78	สูง
ระดับเฉลี่ยด้านความสำเร็จ	3.45	0.78	สูง

ตาราง 25 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบความสำเร็จระดับขวัญในการทำงานของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าในประเด็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โรงเรียนกระทำสอดคล้องกับความต้องการ

ของครูและครูมีโอกาสและช่องทางที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.66), ($\bar{X}$ =3.67) ตามลำดับ ส่วนอีก 3 ประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 26 ระดับขวัญของครู ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในองค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	ระดับขวัญ
16.การยอมรับท่านเป็นสมาชิกของกลุ่มจากเพื่อนครูอาจารย์	3.74	0.64	สูง
17.การร่วมสังสรรค์ของเพื่อนครูอาจารย์ในเวลาพักหรือหลังเลิกงาน	3.16	0.89	ปานกลาง
18.การมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจ	3.50	0.70	สูง
19.การช่วยเหลือระหว่างเพื่อนครูอาจารย์ด้วยกัน	3.65	0.75	สูง
20.การได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนครูอาจารย์	3.62	0.59	สูง
ระดับเฉลี่ยด้านเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.78	สูง

ตาราง 26 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบเพื่อนร่วมงาน ระดับขวัญในการทำงานของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าในสี่ประเด็น คือ ประเด็นที่ 16, 18, 19 และ 20 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.74), ($\bar{X}$ =3.50), ($\bar{X}$ =3.65) และ ($\bar{X}$ = 3.62) ตามลำดับ ส่วนประเด็นการร่วมสังสรรค์ของเพื่อนครูอาจารย์ ในเวลาพักหรือหลังเลิกงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16)

ตาราง 27 ระดับขวัญของครู ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในองค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\overline{X}_1$	S.D.$_1$	ระดับขวัญ
21. การมีโอกาสที่จะทำงานอยู่ได้นานในเมื่อท่านยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ	3.84	0.59	สูง
22. ความตั้งใจของท่านที่จะทำงานเพื่อสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	3.98	0.61	สูง
23. ผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นที่พึ่งแก่ท่านได้ในหลาย ๆ เรื่อง	3.60	0.90	สูง
24. ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอแก่การครองชีพ	3.05	0.71	ปานกลาง
25. การได้รับความเอาใจใส่ในด้านสุขภาพจากโรงเรียนของท่าน	3.11	0.80	ปานกลาง
ระดับเฉลี่ยด้านความมั่นคง	3.52	0.72	สูง

ตาราง 27 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบความมั่นคงระดับขวัญในการทำงานของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เพื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าในประเด็นที่ 21, 22 และ 23 อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.84), ($\overline{X}$ = 3.98) และ ($\overline{X}$ =3.60) ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ประเด็น คือ ประเด็น ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอแก่การครองชีพ และการได้รับความเอาใจใส่ในด้านสุขภาพจากโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.05) และ ($\overline{X}$ = 3.11) ตามลำดับ

ตาราง 28 ระดับขวัญของครู ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในองค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	$\overline{X}_1$	S.D.$_1$	ระดับขวัญ
26. การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม	3.43	0.66	ปานกลาง
27. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนงานของโรงเรียน	3.16	0.67	"
28. การได้รับมอบหมายให้ทำงานในระดับที่มีความสำคัญมาก	3.36	0.76	"
29. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.50	0.75	สูง
30. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.12	0.55	สูง
ระดับเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วม	3.51	0.68	สูง

ตาราง 28 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบการมีส่วนร่วมระดับขวัญในการทำงานของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าในประเด็นความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.50) และ ($\overline{X}$ = 4.12) ตามลำดับ ส่วนในประเด็นอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 29 เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติกับสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาในโรงเรียนเรียนร่วม ในองค์ประกอบที่ 1 ผู้บังคับบัญชา

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	สป.กทม. $n_1 = 102$		กศ $n_2 = 48$		t
	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	
1.ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวินิจฉัยสั่งการ	3.73	0.74	3.40	0.57	2.30*
2.ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับท่าน	3.64	0.84	3.25	0.66	3.08**
3.การยกย่องชมเชยที่ท่านได้รับจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อก่อนกระทำความดี	3.63	0.93	2.79	0.82	5.60**
4.ผู้บริหารตำหนิและให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเหมาะสม	3.19	0.70	2.52	0.82	5.66**
5.ความยุติธรรมที่ท่านได้รับจากผู้บริหารโรงเรียน	3.44	0.85	3.06	0.75	2.77**
ระดับเฉลี่ยด้านผู้บังคับบัญชา	3.53	0.81	3.00	0.73	4.00**

t .05 = 1.96 t .01 = 2.57

ตาราง 29 แสดงว่าระดับของครูในองค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชาจะพบว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูทุกประเด็นตั้งแต่ประเด็นที่ 1-5 ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ระดับขวัญมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกประเด็น และในภาพรวมองค์ประกอบผู้บังคับบัญชา ครูทั้ง 2 สังกัด ก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30 เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาในการทำงานในองค์ประกอบที่ 2 ความพอใจในงาน

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	สป.กทม. $n_1 = 102$		กศ $n_2 = 48$		t
	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	
6.อาคารสถานที่ในโรงเรียนของท่าน สะดวกสบายและถูกสุขลักษณะ	3.48	0.84	3.25	0.83	1.58
7.ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	3.49	0.76	3.73	0.60	2.09*
8.ความสมดุลระหว่างงานกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	3.16	0.64	2.94	0.83	1.62
9.โรงเรียนของท่านจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพียงพอกับความต้องการของครูอาจารย์	3.87	0.77	3.00	0.68	7.00**
10.ระบบการสื่อสารในโรงเรียนของท่านเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั่วถึง ถูกต้องและชัดเจน	3.25	0.87	3.04	0.84	1.40
ระดับเฉลี่ยด้านความพอใจในงาน	3.45	0.78	3.19	0.76	1.12

t .05 = 1.96 t .01 = 2.57

ตาราง 30 แสดงว่าระดับขวัญของครูในองค์ประกอบ ความพอใจในงาน ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงานในหัวข้อ ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ($t = 2.09$) และโรงเรียนของจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพียงพอกับความต้องการของครู ($t = 7.00$) ส่วนอีก 3 ประเด็น ระดับขวัญในการทำงานทั้ง 2 สังกัด ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและในภาพรวมองค์ประกอบความพอใจในงานครูทั้ง 2 กลุ่ม ระดับขวัญในการทำงานก็ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 31 เปรียบเทียบ ระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษในโรงเรียนเรียนร่วม กรมสามัญศึกษาในองค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จ

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	สป.กทม. $n_1 = 102$		กศ $n_2 = 48$		t
	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนของท่านกระทำอย่างสม่ำเสมอ	3.46	0.75	3.19	0.78	2.00*
12. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในโรงเรียนของท่านกระทำสอดคล้องกับความต้องการของครูอาจารย์	3.66	0.68	3.19	0.63	4.15**

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	สป.กทม. n_1 = 102		กศ n_2 =48		t
	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	
13.การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของครูอาจารย์ ร.ร.ของท่านพิจารณาผลงานและความสามารถอย่างเป็นธรรม	3.28	0.69	3.00	0.68	2.34*
14.ผู้บริหารและครูอาจารย์ใน ร.ร.ของท่านต่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.46	0.85	3.15	0.74	2.28*
15.ครูอาจารย์มีโอกาสและช่องทางที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคต	3.67	0.78	3.40	0.91	1.77
ระดับเฉลี่ยด้านความสำเร็จ	3.51	0.75	3.19	0.75	2.44*

t .95 = 1.96 t .01 = 2.57

ตาราง 31 แสดงว่าระดับขวัญของครูในองค์ประกอบ ความสำเร็จ พบว่าประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงานประเด็น ครูมีโอกาสและช่องทางที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคต ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ไม่พบว่าระดับขวัญในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t = 1.77) แต่อีก 4 ประเด็นครูทั้ง 2 สังกัดมีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาในภาพรวมประเด็นความสำเร็จ ครูทั้ง 2 สังกัดระดับขวัญในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t = 2.44)

ตาราง 32 เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาในองค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	สป.กทม. $n_1 = 102$		กศ $n_2 = 48$		t
	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	
16. การยอมรับท่านเป็นสมาชิกของกลุ่มจากเพื่อนครูอาจารย์	3.74	0.64	3.56	0.57	1.73
17. การร่วมสังสรรค์ของเพื่อนครูอาจารย์ในเวลาพักหรือหลังเลิกงาน	3.16	0.89	2.98	0.72	1.32
18. การมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจ	3.50	0.70	3.88	0.63	0.09
19. การช่วยเหลือระหว่างเพื่อนครูอาจารย์ด้วยกัน	3.65	0.75	3.54	0.61	0.96
20. การได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนครูอาจารย์	3.62	0.59	3.31	0.62	2.90**
ระดับเฉลี่ยด้านความสำเร็จ	3.53	0.71	3.35	0.63	1.57

t 0.5 = 1.90 t .01 = 2.57

ตาราง 32 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบที่ 4 เพื่อนร่วมงาน มีประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงาน 5 ประเด็น ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครูทั้งสองสังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือประเด็นการได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนครู (t = 2.90)

ส่วนอีก 4 ประเด็น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมองค์ประกอบเพื่อนร่วมงาน ครูทั้ง 2 สังกัด ก็ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ($t = 1.57$)

ตาราง 33 เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาในองค์ประกอบที่ 5 ความมั่นคง

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	สป.กทม. $n_1 = 102$		กศ $n_2 = 48$		t
	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	
21. การมีโอกาสที่จะทำงานอยู่ได้นานในเมื่อท่านยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ	3.84	0.59	3.58	0.61	2.46*
22. ความตั้งใจของท่านที่จะทำงานเพื่อสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	3.98	0.61	3.85	0.58	1.26
23. ผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นที่พึ่งแก่ท่านได้ในหลาย ๆ เรื่อง	3.60	0.90	3.10	0.82	3.37**
24. ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอแก่การครองชีพ	3.05	0.71	2.88	0.81	1.25
25. การได้รับความเอาใจใส่ในด้านสุขภาพจากโรงเรียนของท่าน	3.11	0.80	2.85	0.76	1.92
ระดับเฉลี่ยความมั่นคง	3.51	0.72	3.25	0.72	2.14*

$t_{.05} = 1.96$ $t_{.01} = 2.57$

ตาราง 33 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบ ความมั่นคง ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีระดับขวัญในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 ประเด็น คือ ในประเด็นการมีโอกาสทำงานอยู่ได้นานในเมื่อยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ ($t = 2.46$) และประเด็น ผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นที่พึ่งได้ในหลาย ๆ เรื่อง ($t = 3.37$) ส่วนอีก 3 ประเด็น ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 5 ประเด็น พบว่าระดับขวัญในการทำงานองค์ประกอบความมั่นคงครูทั้ง 2 สังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.14$)

ตาราง 34 เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาในโรงเรียนเรียนร่วมในองค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	สป.กทม. $n_1 = 102$		กศ $n_2 = 48$		t
	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	
26. การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม	3.43	0.66	3.04	0.76	3.05**
27. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนงานของโรงเรียน	3.16	0.67	2.77	0.71	3.19**

ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	สป.กทม. n_1 = 102		กศ n_2 =48		t
	$\bar{X}_1$	S.D.$_1$	$\bar{X}_2$	S.D.$_2$	
28. การได้รับมอบหมายให้ทำงานในระดับที่มีความสำคัญมาก	3.36	0.76	2.88	0.56	4.35**
29. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.50	0.75	3.13	0.67	3.03**
30. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.12	0.55	3.98	0.52	1.51
ระดับเฉลี่ยความมั่นคง	3.5	0.68	3.16	0.64	3.06 **

t .05 = 1.96 t .01 = 2.57

ตาราง 34 แสดงว่า ระดับขวัญของครูในองค์ประกอบ การมีส่วนร่วม ประเด็นความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีระดับขวัญในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t = 1.51) แต่ในประเด็นอื่น ๆ อีก 4 ประเด็น พบว่า ครูทั้ง 2 สังกัด มีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกประเด็น แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมองค์ประกอบการมีส่วนร่วม พบว่า ระดับขวัญในการทำงานของครูทั้ง 2 สังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t = 3.06)

เครื่องมือประเมินขวัญของครู

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าคำหรือข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สังกัดหน่วยงานที่รับราชการ

( ) กองการศึกษาพิเศษ

( ) สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2

ระดับขวัญของครู

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย / ลงใต้ตัวเลขของระดับความรู้สึกหรือขวัญ 1, 2, 3, 4 หรือ 5 ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่าน ในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ตัวอย่าง

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึกหรือขวัญ				
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
		1	2	3	4	5
0	ความสมดุลย์ระหว่างค่าตอบแทนกับงานที่ทำมา.....	....	....	....	../.	....
00	ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ.....	....	../.	....	....	....

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ขวัญของท่านในประเด็น ความสมดุลย์ระหว่างค่าตอบแทนกับงานที่ท่านทำอยู่ในระดับสูง

จากตัวอย่างข้อ 00 แสดงว่า ขวัญของท่านในประเด็น ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับต่ำ

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึกหรือขวัญ				
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
		1	2	3	4	5
	ผู้บังคับบัญชา					
1	ความสามารถของผู้บริหารในการวินิจสั่งการ					
2	ความเป็นกันเองของผู้บริหารโรงเรียนกับท่าน					
3	การยกย่องชมเชยที่ท่านได้รับจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อก่อนกระทำความดี					
4	ผู้บริหารตำหนิและให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเหมาะสม					
5	ความยุติธรรมที่ท่านได้รับจากผู้บริหารโรงเรียน					
	ความพอใจในงาน					
6	อาคารสถานที่ในโรงเรียนของท่านสะดวกสบายและถูกสุขลักษณะ					
7	ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ					
8	ความสมดุลย์ระหว่างงานกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ					

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึกหรือขวัญ				
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
		1	2	3	4	5
9	โรงเรียนของท่านจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพียงพอกับความต้องการของครูอาจารย์					
10	ระบบการสื่อสารในโรงเรียนของท่านเป็นไปอย่างรวดเร็วทั่วถึง ถูกต้องและชัดเจน					
	ความสำเร็จ					
11	การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนของท่านกระทำอย่างสม่ำเสมอ					
12	การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โรงเรียนของท่านกระทำสอดคล้องกับความต้องการของครูอาจารย์					
13	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของ ครูอาจารย์โรงเรียนของท่านพิจารณาผลงานและความสามารถอย่างเป็นธรรม					
14	ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านต่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
15	ครูอาจารย์มีโอกาสและช่องทางที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคต					

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึกหรือขวัญ				
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
		1	2	3	4	5
	เพื่อนร่วมงาน					
16	การยอมรับท่านเป็นสมาชิกของกลุ่มจากเพื่อนครูอาจารย์					
17	การร่วมสังสรรค์ของเพื่อนครูอาจารย์ในเวลาพักหรือหลังเลิกงาน					
18	การมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจ					
19	การช่วยเหลือระหว่างเพื่อนครูอาจารย์ด้วยกัน					
20	การได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนครูอาจารย์					
	ความมั่นคง					
21	การมีโอกาสที่จะทำงานอยู่ได้นานในเมื่อท่านยังมีความรู้ความสามารถเพียงพอ					
22	ความตั้งใจของท่านจะทำงานเพื่อสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
23	ผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นที่พึ่งแก่ท่านได้ในหลาย ๆ เรื่อง					

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึกหรือขวัญ				
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
		1	2	3	4	5
24	ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอกับการครอบชีพ					
25	การได้รับเอาใจใส่ในด้านสุขภาพจากโรงเรียนของท่าน					
	การมีส่วนร่วม					
26	การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม					
27	การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานของโรงเรียน					
28	การได้รับมอบหมายให้ทำงานในระดับที่มีความสำคัญมาก					
29	ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
30	ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย					

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นในการปรับปรุงระดับขวัญของครู

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญของครูในแต่องค์ประกอบที่ให้ไว้ข้างล่างนี้

องค์ประกอบ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญ
ผู้บังคับบัญชา	....
ความพอใจในงาน	....

องค์ประกอบ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญ
ความสำเร็จ	....
เพื่อนร่วมงาน	....
ความมั่นคง	....

องค์ประกอบ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับขวัญ
การมีส่วนร่วม	....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความร่วมมือ

ที่ ศธ 1407.000404/455

โรงเรียนวัดหนัง (สปช.)
ซอยวัดหนัง ถนนวุฒากาศ
เขตจอมทอง กทม.10150

10 กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ที่ มท 1007/2908 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2538 1 ฉบับ
2. เครื่องมือประเมินขวัญ 1 ชุด
3. รายชื่อโรงเรียนเรียนร่วม 1 ฉบับ

ตามที่ข้าพเจ้าได้ขออนุญาตไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภาคนิเศษ ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน 2534 นั้น บัดนี้ ข้าพเจ้าได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครู กองการศึกษาพิเศษ กับครูสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามรายละเอียดหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย และเครื่องมือประเมินขวัญที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอหนังสือรายการถึงผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 17 โรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือให้ข้าราชการครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ขอขอบคุณท่าน มา ณ ที่นี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต.
(บุญเลิศ บุญพะเนียด)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนัง

โรงเรียนวัดหนัง
โทร. 468-2662

ที่ ทม 1007/2908

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายบุญเลิศ บุญพะเนียด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครู กองการศึกษาพิเศษกับครูสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.ผดุง อาระยะวิญญู	ประธาน
อ.ละเอียด ปรารถนาดี	กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยให้ข้าราชการครู ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สิริยุภา พูลสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

ที่ ศธ 1407/4292

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
อาคาร 4 พญาไท ถนนศรีอยุธยา 10400

20 กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน

ด้วย นายบุญเลิศ บุญพะเนียด ผู้บริหารโรงเรียนวัดหนังกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร มีความประสงค์ขออนุญาตเข้าดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครู กองการศึกษาพิเศษ กับครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร" โดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการครู ที่โรงเรียนนี้สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา และแบบสอบถาม ผู้เก็บข้อมูลจะประสานงานกับทางโรงเรียนโดยตรง

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พิจารณาแล้ว เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา เห็นควรให้ความร่วมมือ และโปรดอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลดังกล่าวด้วย ตามสมควร

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายแสนยา สามไชย)
ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
โทร.2459939, 2458391
โทรสาร 2464306

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	ว่าที่ ร.ต.บุญเลิศ บุญพะเนียด
วัน เดือน ปี เกิด	6 กันยายน 2488
สถานที่เกิด	อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4/3 หมู่ 3 ต.หนองค้างพลู ซองเพชรเกษม 112 เขตหนองแขม กทม. 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดหนัง ถนนวุฒากาศ ซอยวัดหนัง เขตจอมทอง กทม. 10160
ประวัติการศึกษา	2501 ป.4 ร.ร.วัดประสาทนิกร อ.หลังสวน 2505 ม.6 โรงเรียนหลังสวน "สวนศรีวิทยา" 2507 ป.กศ. วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ 2509 ป.กศ.สูง วิทยาลัยครูสวนสุนันทา 2511 กศ.บ. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2539 กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครูกองการศึกษาพิเศษ กับครูสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

บุญเลิศ บุญพะเนียด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ
กันยายน 2539

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 2 ประการคือ เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครและครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษที่ทำการสอนในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ที่ทำการสอนในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และข้าราชการครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษกรมสามัญศึกษา ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สุ่มมาจำนวน 102 คน และ 51 คน จาก 17 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของครู แบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ ผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงาน ความสำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และการมีส่วนร่วม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ขอความร่วมมือ จากผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 17 โรงเรียน ช่วยเก็บรวบรวมแล้วส่งคืนไปให้ผู้วิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มโดยใช้ t-test

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานครมีระดับขวัญสูงกว่าครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.1 ผู้บริหาร ต้องการผู้บริหารที่มีความยุติธรรม มีคุณธรรม เป็นกันเอง และให้คำปรึกษาได้

4.2 ความพอใจในงาน ต้องการจะได้รับการยอมรับในความสำคัญของงานที่ทำ การส่งเสริมด้านสวัสดิการ และอุปกรณ์การเรียนการสอน

4.3 ความสำเร็จ ต้องการให้ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการสอนเด็กพิเศษ และการได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

4.4 เพื่อนร่วมงาน ต้องการความจริงใจต่อกัน การช่วยเหลือกัน การยอมรับเด็กพิเศษ

4.5 ความมั่นคง ต้องการให้มีรายได้เพียงพอ กับการครองชีพและจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย

4.6 การมีส่วนร่วม ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

A COMPATATIVE STUDY OF WORKING MORALE OF TEACHERS UNDER SPECIAL EDUCATION DIVISION AND TEACHERS IN THE MAINSTREAMING PROGRAMS UNDER THE OFFICE OF BANGKOK METROPOLITAN PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

BOONLEART BOONPANEID

Presented in partial fulfillment of the requirement for the
Master of Education degree in Special Education
at Srinakharinwirot University
September 1996

The Purposes of this research were

1. To investigate the working morales of the teachers under the Office of Bangkok Metropolitan Primary Education and the teachers under Special Education Division in the Mainstreaming Programs

2. To compare the working morales of the teachers under the Office of Bangkok Metropolitan Primary Education and the teachers under Special Education Division in the Mainstreaming Programs

The sample consisted of 102 teachers under the Office of Bangkok Metropolitan Primary Education and 51 teachers under the Special Education Division in the Mainstreaming Programs.

The instrument used in the data collection was questionnaire which surveyed the teacher's working morale in 6 areas namely administration, work satisfaction, success, team work, security and participation

In data collection, the questionnaires were distributed to administrators in 17 schools implementing the Mainstreaming Programs.

The descriptive statistics : mean, standard diviation and inferential statistics the t-test were employed in data analysis

The finding were

1. The morales of the teachers under the Special Education Division of the General Education Department were at the moderate level.

2. The morales of the teachers under the Office of Bangkok Metropolitan Primary Education Office of The National Primary Education Commission were at the high level.

3. The morales of the teachers under the office of Bangkok Metropolitan Primary Education were significantly higher then those of the teachers under the Special Education Division at the statistic level of .05

4. Recommendation and proposals of teacher in the Mainstreaming Program were

4.1 Administrator

Needing quality of the administrator to be justice, moral, friendly, and trustful

4.2 Working Satisfaction

Needing acception from the administor in their duties and the support not only better welfare but also the instructional materials.

4.3 Success

Needing further education and more experience in teaching Special Education

4.4 Team Works

Needing to be sincere with one another, helpful and accept the Exceptional children

4.5 Security

Needing suitable welfare : salary, commensuration and accomodation

4.6 Participation

Needoing to have participation in school activities and freedow in determining the task by themselves.