

342.1102

๑358๗

๘-3

ทฤษฎีในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ปริญญานิพนธ์

ของ

วสันต์ ทมสวัสดิ์

-5 พ.ศ. 2540

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๑๕๖

ชวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

บทคัดย่อ

ของ

วสันต์ ทมสวัสดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2540

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ใน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครู ซึ่งปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 234 คน โดยสุ่มเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกเป็นข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงเป็นรายอำเภอโดยเทียบและปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบธรรมดาอีกครั้งหนึ่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และการทดสอบค่าไคสแคว์แบบภาวะเหมาะสม

ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง
2. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก
3. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด
4. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง
5. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
6. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง
7. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

JOB PERFORMANCE MORALE OF TEACHERS IN THE REMOTE AREA SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF CHIANGRAI PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

WASAN KHOMSAWAT

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

March 1997

The purpose of this research was to study the job performance morale of teachers in the remote area schools under the Office of Chiangrai Provincial Primary Education in six aspects, namely sense of belongingness, sense of responsibility, sense of success, sense of job security, sense of job satisfaction, and organizational relation.

The sample used in this research included 234 teachers who were teaching in the remote area schools under the Office of Chiangrai Provincial Primary Education. The sample was randomized through the stratified random sampling technique, and Krejcie and Morgan's method. The statistics used for analyzing the data were mean, alpha-coefficient, and the Chi-square.

The main research findings were summarized as follows:-

1. The teachers in remote area schools under the Office of Chiangrai Provincial Primary Education had the job performance morale in all aspects as a whole at a high level.

2. The teachers in remote area schools under the Office of Chiangrai Provincial Primary Education had the job performance morale in the aspect of sense of belongingness at a high level.

3. The teachers in remote area schools under the Office of Chiangrai Provincial Primary Education had the job performance morale in the aspect of sense of responsibility at the highest level.

4. The teachers in remote area schools under the Office of Chiangrai Provincial Primary Education had the job performance morale in the aspect of sense of success at a high level.

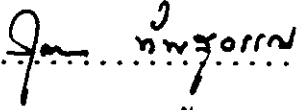
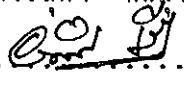
5. The teachers in remote area schools under the Office of Chiangrai Provincial Primary Education had the job performance morale in the aspect of sense of job security at a moderate level.

6. The teachers in remote area schools under the Office of Chiangrai Provincial Primary Education had the job performance morale in the aspect of sense of job satisfaction at a high level.

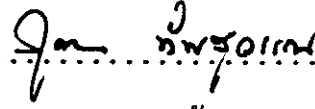
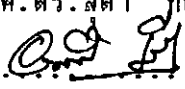
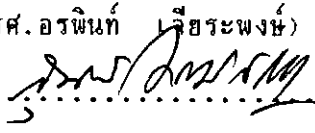
7. The teachers in remote area schools under the Office of Chiangrai Provincial Primary Education had the job performance morale in the aspect of organizational relation at a high level.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....  ประธาน
(ผศ.ดร.สดา ทิวสุวรรณ)
.....  กรรมการ
(รศ.อรพินท์ เจียรพงษ์)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(ผศ.ดร.สดา ทิวสุวรรณ)
.....  กรรมการ
(รศ.อรพินท์ เจียรพงษ์)
.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริสุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2540

ประกาศผลการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตา กัทสุวรรณ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ อรพินท์ เว็ระพงษ์ กรรมการที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำติดตามและกำกับการทำปริญญานิพนธ์อย่างใกล้ชิด จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นโดยสมบูรณ์ และขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนทร โศทรบรรเทา ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมการสอบปากเปล่า ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ของอาจารย์ทั้งสามท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ อาจารย์ที่ปรึกษาในลิตปริญญานิเทศศาสตร์ เอกการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 20 ที่ห่วงใย ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา และขอขอบคุณ นายประสงค์ เทพศิริ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ นายบุญส่ง ชนามี ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดน่าน นายคมสัน คงทน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง นายพิมพ์ บุญล้อม ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย และ นายพาฬ สราภิรมย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนครูอาจารย์โรงเรียนที่กั้นเคาะ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ และคุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสักการะบูชาแด่ คุณพ่อ คุณแม่ คุณครู และอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมเลี้ยงดู และประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตกาลจนถึงปัจจุบันกาล

ที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอแสดงความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้านี้ แด่คุณสุติมา ธมสวัสดิ์ ภรรยา นรเศรษฐ์ ธมสวัสดิ์ และ รัฐภูมิ ธมสวัสดิ์ ลูกชายทั้งสอง ที่สนับสนุนและให้กำลังใจอยู่เสมอ
เนื่องหลังตลอดมา

วสันต์ ธมสวัสดิ์

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	ความเป็นมาของโรงเรียนที่กั้นตาร	7
	ข้อมูลและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับข้าราชการครูและโรงเรียนที่กั้นตาร ของจังหวัดเชียงราย	11
	สิทธิประโยชน์แก่ครูที่ข้าราชการครูโรงเรียนกั้นตารได้รับ	14
	ขวัญและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	15
	มาตรการวัดขวัญและการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน	40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
	สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า	53
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	54
	ประชากร	54
	กลุ่มตัวอย่าง	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	56
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	58
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	61
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	103
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	104
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104
อภิปรายผล	107
ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	126
ประวัติย่อของผู้วิจัย	177

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นรายอำเภอ	55
2	จำนวน ร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตารแบ่งตามระดับ ชั้นในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน และโดยรวมทั้งด้าน	64
3	จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตารและค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับชั้น สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนตัวของหน่วยงาน	65
4	จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับชั้น สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	68
5	จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับชั้น สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	70
6	จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับชั้น สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน	73
7	จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับชั้น สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ	76
8	จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับชั้น สำหรับด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	79
9	ตัวสถิติไคสแคว์ของข้อมูลจากตาราง 2	82
10	จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร แบ่งตามระดับชั้น รวมทั้งตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนตัวของหน่วยงาน	84
11	จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร แบ่งตามระดับชั้น รวมทั้งตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	87
12	จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร แบ่งตามระดับชั้น รวมทั้งตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	90

13	จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ แบ่งตามระดับชั้น พร้อมทั้งตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	93
14	จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ แบ่งตามระดับชั้น พร้อมทั้งตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	97
15	จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ แบ่งตามระดับชั้น พร้อมทั้งตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 100	100

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 8)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้คนพัฒนาดนเอง ทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมอย่างสมดุลย์ และสามารถสร้างเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 และจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลเมืองของประเทศ และปัจจุบันมีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุม ดูแลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ทำหน้าที่จัดการศึกษาภาคบังคับในจังหวัดเชียงรายทั่วทุกพื้นที่ จำนวนทั้งสิ้น 695 โรงเรียน 15 สาขา และ 2 ห้องเรียนดอย (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. 2537 : ไม่มีเลขหน้า) ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนที่กระทรวงการคลัง (2535 : 93 - 96 ; 16) ได้ประกาศกำหนดให้เป็นโรงเรียนที่กั้นदार จำนวน 101 โรงเรียน โรงเรียนที่กั้นदारเหล่านี้ตั้งอยู่ในพื้นที่สภาพภูมิประเทศทุรกันदार เนื่องจากพื้นที่ของจังหวัดเชียงรายส่วนใหญ่เป็นป่ามีภูเขาสูงสลับซับซ้อนกันมากมาย ระยะทางอยู่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. 2530 : 12 ; บริษัทสหชัยไทยนิคมจำกัด. ม.ป.ป. : 4) ครูผู้สอนที่อยู่ในเขตพื้นที่กับเขา ประสบความสวากลำบากในการเดินทางซึ่งในบางท้องที่ต้องเดินทางด้วยเท้าหลายชั่วโมง

(สมยศ แม่น้ำ. 2530 : 2 - 4) เนื่องจากมีป่าทึบและมีลำน้ำขวางกั้นในบางแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูฝน ถนนหรือทางเดินบนภูเขาซึ่งสูงชันจะลื่นไม่อาจใช้รถเป็นพาหนะได้ และจากการที่ผู้วิจัยมีหน้าที่รับผิดชอบดูแล ควบคุม กำกับ และมีประสบการณ์ในการตรวจเยี่ยมนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่กั้นดาร์ ในเขตอำเภอแม่สรวย ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนที่กั้นดาร์มากที่สุดในจังหวัดเชียงราย เป็นเวลา 5 ปี พบว่าโรงเรียนที่กั้นดาร์ส่วนใหญ่ ไม่มีบ้านพักครู หรือมีแค่ไม่เพียงพอ และมักเป็นที่พักแบบชั่วคราว ไม่มีผนังแข็งแรงและปลอดภัยเท่าที่ควร ครูบางคนต้องสร้างที่พักเองในโรงเรียนหรือบริเวณใกล้เคียงโดยใช้เงินส่วนตัว ในขณะที่เดียวกันครูส่วนหนึ่งต้องไปพักอาศัยกับชาวบ้านหรือหน่วยงานอื่น เช่น สถานีอนามัย ฐานปฏิบัติการของทหาร ตำรวจหรือศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา เป็นต้น นอกจากนี้ครูในโรงเรียนที่กั้นดาร์ยังต้องประสบกับความไม่สะดวกในเรื่องการดำรงชีพอีกด้วย เนื่องจากไม่สามารถซื้ออาหารตามที่ต้องการได้เพราะไม่มีตลาดหรือร้านค้าเหมือนในชุมชนเมือง อาหารจำพวกเนื้อสัตว์ เช่น หมู ไก่ อาจซื้อจากชาวบ้านได้บ้างเป็นครั้งคราว แต่ต้องเสี่ยงต่อการเป็นโรคติดต่อเพราะขาดการควบคุมจากทางราชการ อีกทั้งมีความสะอาดไม่เพียงพอ ดังนั้น ครูบางคนจึงต้องเลี้ยงสัตว์และปลูกพืชผัก หรือหาของป่าด้วยตนเองเพื่อใช้ในการประกอบอาหาร ในขณะเดียวกันครูบางส่วนต้องจัดเตรียมอาหารสำเร็จรูปไว้รับประทานเป็นประจำซึ่งก็ทำให้เกิดความซ้ำซากและเบื่อหน่าย

จากสภาพดังกล่าวข้างต้นเป็นสภาพซึ่งครูในโรงเรียนที่กั้นดาร์ทุกคนต้องประสบและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความยากลำบากในการเดินทาง เรื่องที่พักอาศัย ซึ่งทางราชการจัดให้ไม่เพียงพอ รวมทั้งเรื่องความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนเรื่องของอาหารการกิน เป็นต้น สภาพเหล่านี้เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่กั้นดาร์เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั้นหมายความว่าครูจะปฏิบัติงานได้ดีก็ต่อเมื่อครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง หากครูขาดขวัญหรือขวัญไม่เต็ม เพราะมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะมีผลน้อย เนื่องจากครูขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น และขาดความรับผิดชอบในการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนและของรัฐบาลด้วย

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารการประถมศึกษาและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความสนใจและเห็นความสำคัญของระดับวิทยุในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์เป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับในจังหวัดเชียงรายยังไม่มีเคยมีการศึกษาวิจัยเรื่องวิทยุในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มาก่อน ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่า ควรได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้โดยเฉพาะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาวิทยุในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ใน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการประถมศึกษาสามารถปรับปรุงวิทยุของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการประถมศึกษา สำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายใน 6 ด้าน คือ

- 1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ
- 1.3 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
- 1.4 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
- 1.5 ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ
- 1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 101 โรงเรียน รวม 596 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 234 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทฤษฎีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับทฤษฎีในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. โรงเรียนที่กั้นดาร์ หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นโรงเรียนที่กั้นดาร์
3. การปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งการทำงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
4. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย หมายถึง หน่วยราชการทางการ ศึกษา มีฐานะเป็นกอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวง ศึกษาธิการ
5. ขบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ หมายถึง ความรู้สึก ของข้าราชการครูที่มีต่อสภาพงาน หน่วยงาน และบุคลากรในหน่วยงาน โดยพิจารณาจาก พฤติกรรมที่แสดงออกมาใน 6 ด้าน คือ
 - 5.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการ ครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ ที่แสดงออกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนของครู และผู้ร่วมงานอื่น
 - 5.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง การเอาใจใส่ของข้าราชการครู โรงเรียนที่กั้นดาร์ที่จะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ อุตุน สุจริต และมุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์
 - 5.3 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง ความภูมิใจของข้าราชการครู โรงเรียนที่กั้นดาร์ที่ได้แสดงความสามารถในการทำงานตามแนวคิดและศักยภาพของตน โดยงาน ที่ทำนั้นยังเกิดผลดี มีความก้าวหน้าต่อหน่วยงานอันส่งผลสำเร็จในชีวิต
 - 5.4 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูโรงเรียน ที่กั้นดาร์ได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน มีสวัสดิการและมีหลักประกันต่าง ๆ ใน การทำงานอย่างเพียงพอ

5.5 ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์การที่แสดงว่า มีความสุข และมีความชื่นชมยินดีต่อผลงานที่ปฏิบัติ

5.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์การมีความสนิทสนมคุ้นเคย มีความรักใคร่ผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียว เห็นอกเห็นใจกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขวัญของข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่กั้นดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยเฉพาะ ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยในเรื่องนี้มีข้อมูลพื้นฐานที่ถูกต้องสมบูรณ์และมีหลักวิชาการที่สนับสนุนการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

1. ความเป็นมาของโรงเรียนที่กั้นดาร
2. ข้อมูลและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับข้าราชการครูและโรงเรียนที่กั้นดารของจังหวัดเชียงราย
3. ขวัญและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
5. มาตรการวัดขวัญและการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของโรงเรียนที่กั้นดาร

เมื่อพุทธศักราช 2524 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นดารขึ้น โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2524 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2524 เป็นต้นไป ซึ่งราชกิจจานุเบกษา (2524 : 1 - 3) ได้ระบุสาระเกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นดารว่าโรงเรียนที่กั้นดารนั้น หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และตั้งอยู่นอกท้องที่กั้นดาร ซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นโรงเรียนที่กั้นดาร และโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นดารนั้น กระทรวงการคลังจะต้องร่วมพิจารณากับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องโดยให้กระทำภายในระยะเวลาทุก 3 ปี ตามหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1. มีทางคมนาคมไม่สะดวก
2. ไม่มีรถยนต์หรือเรือยนต์โดยสารไปมาได้ตลอดปี
3. มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม

สำหรับเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้เนื่องจากได้มีกฎหมายโอนข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนที่เกี่ยข้องกับโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาบางประเภทไปเป็นข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 จึงทำให้ข้าราชการส่วนจังหวัดและลูกจ้างประจำที่ได้โอนไปบางคนซึ่งเคยได้รับเบี้ยกนดการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเบี้ยกนดการของข้าราชการครูส่วนจังหวัด พ.ศ. 2522 อยู่ในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2523 ไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยกนดการตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนดการ พ.ศ. 2520 เพราะโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาบางแห่งที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำดังกล่าวปฏิบัติราชการอยู่นั้น ตั้งอยู่นอกท้องที่กนดการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว สมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน วิธีการเบิกจ่ายและอัตราการจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนดการขึ้นใหม่เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในโรงเรียนดังกล่าวมีสิทธิได้รับเบี้ยกนดการต่อเนื่องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2524 : 5) เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนดการ พ.ศ. 2520 ไม่ได้ระบุสาระเกี่ยวกับโรงเรียนที่กนดการไว้ หากแต่ระบุเฉพาะท้องที่กนดการ ซึ่งหมายความว่าข้าราชการครูและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานเฉพาะในเขตท้องที่กนดการเท่านั้น มีสิทธิได้รับเบี้ยกนดการในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับจริง แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละ 200 บาท (ราชกิจจานุเบกษา. 2520 : 42) และจากผลของพระราชกฤษฎีกาการเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนดการ พ.ศ. 2523 ทำให้ข้าราชการครูและลูกจ้างประจำซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนดังกล่าว ได้รับเบี้ยกนดการต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2523 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันและเพื่อให้การประกาศกำหนดโรงเรียนที่กนดการเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาดังที่เคยปฏิบัติมา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 1 - 7) จึงได้แจ้ง

ไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดว่า กระทรวงการคลังจะพิจารณากำหนดประกาศโรงเรียนที่กันดารครั้งใหม่ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่กันดารตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1. มีทางคมนาคมไม่สะดวก แยกการพิจารณา ดังนี้

1.1 กรณีโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ราบ

1.1.1 ต้องเดินทางด้วยถนนลักษณะเป็นถนนธรรมดา เช่น ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดินไม่น้อยกว่า 5 กิโลเมตร หรือ

1.1.2 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรัง ไม่น้อยกว่า 20 กิโลเมตร หรือ

1.1.3 ต้องเดินทางด้วยดินลูกรัง รวมทั้งถนนธรรมดา (ทางเกวียน ถนนดิน) ทางเดินไม่น้อยกว่า 15 กิโลเมตร

1.1.4 การเดินทางทั้ง 3 ลักษณะ ถ้ามีรถรับจ้างจะต้องวิ่งผ่านวันละไม่เกิน 2 เที่ยว (ไป 1 เที่ยว และกลับ 1 เที่ยว และในฤดูฝนรถจะวิ่งไม่ได้เลย)

1.2 กรณีโรงเรียนตั้งอยู่บนภูเขา

1.2.1 ต้องเดินทางด้วยถนนลักษณะเป็นถนนธรรมดา (ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน) ไม่น้อยกว่า 3 กิโลเมตร หรือ

1.2.2 ต้องเดินทางด้วยถนนลูกรังไม่น้อยกว่า 10 กิโลเมตร หรือ

1.2.3 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรัง รวมทั้งถนนธรรมดา (ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน) ไม่น้อยกว่า 8 กิโลเมตร หรือ

1.2.4 ต้องเดินเท้าไม่น้อยกว่า 1 กิโลเมตร

1.2.5 การเดินทางในข้อ 1.2.1, 1.2.2 และ 1.2.3 ถ้ามีรถรับจ้าง จะต้องวิ่งผ่านวันละไม่เกิน 2 เที่ยว (ไป 1 เที่ยว และกลับ 1 เที่ยว และในฤดูฝนรถจะวิ่งไม่ได้เลย)

1.3 กรณีโรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ

1.3.1 ถ้าโรงเรียนตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะที่ตั้งอำเภอให้ใช้เกณฑ์การพิจารณาเช่นเดียวกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนภูเขา (ข้อ 1.2.1 ถึงข้อ 1.2.5)

1.3.2 ถ้าโรงเรียนไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นที่บนเกาะที่ตั้งอำเภอ โรงเรียนจะต้องอยู่ห่างจากเกาะที่ตั้งอำเภอไม่น้อยกว่า 5 กิโลเมตร ถ้ามีเรือรับจ้างจะต้องวิ่งวันละไม่เกิน 2 เที่ยว (ไป 1 เที่ยว และกลับ 1 เที่ยว และในฤดูมรสุมจะใช้เรือไม่ได้เลย)

2. ไม่มีรถยนต์ หรือเรือยนต์โดยสารไปมาตลอดปี หมายถึง ในฤดูฝนหรือฤดูมรสุม การคมนาคมถูกตัดขาดไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยเฉลี่ยทำให้รถยนต์หรือเรือยนต์โดยสารไม่สามารถใช้ได้โดยตลอดปี

3. มีใช้มาลาเรียชุกชุมในหมู่บ้านที่ตั้งของโรงเรียนและจะต้องมีอัตราผู้ป่วยไข้มาลาเรียจำนวนตั้งแต่ 16 คน ต่อประชากรในหมู่บ้าน 1,000 คน โดยมีหนังสือรับรองจากหน่วยมาลาเรียหรือสำนักงานเขตมาลาเรียในท้องถิ่น

โรงเรียนที่กั้นการจะต้องเข้าตามเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใดในข้อ 1 - ข้อ 3 ส่วนรถประจำทางนั้น หมายถึง รถที่วิ่งในลักษณะประจำ

สำหรับวิธีการพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่กั้นการ มีดังนี้

1. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแต่งตั้งกรรมการพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่กั้นการระดับอำเภอ ประกอบด้วย สาธารณสุขอำเภอ คลังอำเภอ แขวงการทางประจำอำเภอ (ถ้ามี) และบุคคลอื่นในระดับอำเภอตามที่เห็นสมควร โดยมีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นประธานคัดเลือกโรงเรียนในสังกัดที่เข้าหลักเกณฑ์โรงเรียนที่กั้นการโดยคัดเลือกโรงเรียนที่เห็นว่ามีความเหมาะสมจริง ๆ

2. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่กั้นการระดับจังหวัด ประกอบด้วยคลังจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด แขวงการทางและกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดโดยมีผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นประธานพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการระดับอำเภออีกครั้งหนึ่ง โดยคัดเลือกโรงเรียนที่เห็นว่ามีความเหมาะสมจริง ๆ เท่านั้น

3. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดส่งรายชื่อโรงเรียนและข้อมูลโรงเรียนที่กั้นการซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการระดับจังหวัด ให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เสนอกระทรวงการคลังพิจารณาประกาศกำหนดเป็นโรงเรียนที่กั้นการ

ข้อมูลและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับข้าราชการครูและโรงเรียนที่กั้นดาร์ของจังหวัดเชียงราย

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. 2534 : 11) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ราชกิจจานุเบกษา. 2523 : 13) มีโรงเรียนในสังกัดซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนดรายชื่อเป็นโรงเรียนที่กั้นดาร์ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2535 จำนวน 97 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอเมืองเชียงราย 15 โรงเรียน อำเภอพาน 4 โรงเรียน อำเภอเชียงทอง 3 โรงเรียน อำเภอแม่สรวย 25 โรงเรียน อำเภอเชียงแสน 6 โรงเรียน อำเภอพญาเม็งราย 3 โรงเรียน อำเภอเวียงป่าเป้า 15 โรงเรียน อำเภอแม่สาย 3 โรงเรียน อำเภอแม่จัน 14 โรงเรียน อำเภอเทิง 3 โรงเรียน และกิ่งอำเภอเวียงแก่น 6 โรงเรียน (กระทรวงการคลัง. 2535 : 96) ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ประกาศแบ่งเขตท้องที่อำเภอแม่จัน และอำเภอเมืองเชียงราย ตั้งเป็นกิ่งอำเภอแม่ฟ้าหลวง และกิ่งอำเภอแม่ลาว เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2535 และวันที่ 31 พฤษภาคม 2536 (ราชกิจจานุเบกษา. 2535 : 5 ; 2536 : 19) ตามลำดับ จึงทำให้จำนวนโรงเรียนที่กั้นดาร์ในเขตอำเภอที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไป คือ อำเภอแม่จัน มีโรงเรียนที่กั้นดาร์ 5 โรงเรียน อำเภอเมืองเชียงรายมี 14 โรงเรียน กิ่งอำเภอแม่ฟ้าหลวงมี 9 โรงเรียน และกิ่งอำเภอแม่ลาวมี 1 โรงเรียน และเมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2536 กระทรวงการคลัง (2536 : 1 - 16) ได้ประกาศรายชื่อโรงเรียนที่กั้นดาร์ในเขตกิ่งอำเภอเวียงแก่นเพิ่มเติมอีก 4 โรงเรียน ดังนั้นในปัจจุบัน จังหวัดเชียงรายมีโรงเรียนที่กั้นดาร์ทั้งสิ้น จำนวน 101 โรงเรียน

โรงเรียนเหล่านี้มี ทั้งที่ตั้งอยู่ในหุบเขา บนภูเขา เนินเขา และติดลำห้วย การคมนาคมค่อนข้างยากลำบาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูฝน บางแห่งต้องเดินทางด้วยเท้าข้ามวันข้ามคืนกว่าจะไปถึง รถยนต์หรือมอเตอร์ไซด์ก็ยังไม่สามารถเข้าไปได้เพราะหนทางที่เข้าไปนั้นต้องเดินลัดเลาะเชิงเขาตกลงไปเดินเลียบลำห้วยเพื่อขึ้นไปยังเนินเขา การติดต่อสื่อสารไปยังโรงเรียนลำบากกว่ากำหนด การเสี่ยงภัยอันตรายต่าง ๆ ทั้งชีวิตและทรัพย์สินของครูในระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน และระหว่างอยู่ที่โรงเรียน สามารถเกิดขึ้นได้ทุกขณะ นอกจากนั้น ยังต้อง

ประสบกับปัญหาในด้านสภาพการทำงานที่ไม่พร้อม ไม่สะดวกสมบูรณ์ ทั้งในด้านบุคลากร อาคาร สถานที่ สื่อการสอนต่าง ๆ รวมตลอดไปถึงเรื่องของอาหารการกิน ที่หักอาศัย และเรื่องของขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อและภาษาพูด (สุกฤษฎี อุดมมา. 2536 : 31 ; ชูเกียรติ ก่อเกิด. 2531 : 5 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน 2530) ทั้งนี้ เนื่องจากจังหวัดเชียงรายเป็นจังหวัดชายแดนมีอาณาเขตติดต่อถึง 2 ประเทศ คือ สาธารณรัฐสังคมนิยมแห่งประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ม.ป.ป. : 2) ประกอบด้วยประชากรหลายเชื้อชาติและภาษา โดยเฉพาะชาวไทยภูเขา (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ม.ป.ป. : ไม่มีเลขหน้า) เช่น เผ่าเย้า ม้ง อีเก้อ ลีซอ มูเซอ กระเหรี่ยง ชมุ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ม.ป.ป. : 7) และยังมีอดีตทหารจีนคณะชาติ จีนฮ่ออพยพมาพลัดถิ่น ลาวอพยพ ญวนอพยพ ไทลื้อ ไทใหญ่ เป็นต้น (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ม.ป.ป. : 2) ซึ่งต่างมีภาษา ความเชื่อและประเพณีเป็นของตนเอง (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ม.ป.ป. : 12) มีการอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานและพยายามเข้ายึดพื้นที่ป่าสงวนในการทำมาหากิน ตลอดจนอาศัยเป็นหย่อมบ้าน อยู่กันเพียง 5 - 10 ครอบครัว (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ป.ป.ป. : 7) กระจายโดยทั่วไปในเขตจังหวัด ทำให้โรงเรียนในพื้นที่เหล่านี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนตั้งแต่ 20 คน ถึง 80 คน ทำให้ยากต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนดังกล่าว เนื่องจากครูไม่ครบชั้นส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนเหล่านี้ด้อยลง (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ม.ป.ป. : 13)

นอกจากนี้ โรงเรียนที่อยู่ห่างไกลในท้องถิ่นกันดารมักได้รับการนิเทศตรวจสอบมาจากหน่วยเหนือไม่เพียงพอ หรือจำนวนน้อยครั้งเป็นเหตุให้คณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงานและไม่สามารถหาแหล่งความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนของตนได้ ในแต่ละปีจำนวนครูที่ขอย้ายในถิ่นกันดารมีจำนวนค่อนข้างสูง เนื่องจากครูเหล่านี้มีครอบครัวแล้ว หรือพื้นเพเดิมอยู่บนพื้นราบ เมื่อมีสิทธิขอย้ายส่วนมากจะขอย้ายลงพื้นราบ เมื่อได้รับการพิจารณาให้ย้าย ก็ไม่สามารถหาครูที่มาแทนได้ ทำให้โรงเรียนนั้นขาดครูมากยิ่งขึ้น กรณีที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้าย นานเข้าครูเหล่านั้นก็ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบ

ต่อการเรียนของเด็ก (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ม.ป.ป. : 13)

สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงราย นอกเหนือไปจากปัญหาธรรมดาที่มีอยู่ทั่วไป (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ม.ป.ป. : 12)

นอกเหนือจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในเรื่องการจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ โรงเรียนกัณดารก็ดูจะเสียโอกาส และเสียเปรียบโรงเรียนในเขตชุมชนเมือง อยู่ไม่น้อย เช่น การพิจารณาคัดเลือกนักเรียนเพื่อเข้ารับทุน หรือคัดเลือกโรงเรียนเพื่อเข้าโครงการต่าง ๆ ก็ดี หากเจ้าของทุนหรือหน่วยงานเจ้าของเรื่องต้องการข้อมูลเร่งด่วน แล้วโอกาสที่โรงเรียนกัณดารจะได้รับก็เสียไป เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นไปด้วยความลำบาก ผลประโยชน์ก็ตกเป็นของโรงเรียนที่อยู่ใกล้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอไป เพราะได้รับข้อมูลข่าวสารรวดเร็วกว่า ส่วนในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบประจำปีนั้นก็เห็นก็เป็นประเด็นสำคัญที่มีการร้องเรียนหรือมีทัศนคติที่ว่าข้าราชการครูในโรงเรียนกัณดารมีความเสียเปรียบและไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องนี้อยู่เหมือนกัน (ชูเกียรติ ก่อเกิด. 2531 : 5) ซึ่งการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 6 ระยะครึ่งแผนของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพบว่า ยังไม่สามารถจัดบริการด้านสวัสดิการ ด้านที่พักอาศัย และอาหารและน้ำ รวมทั้งบุคลากร ส่วนหนึ่งทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยชายแดนและท้องที่กัณดารได้ทั่วถึง ยังมีปัญหาด้านสวัสดิการ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. 2534 : 22) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายพยายามที่จะประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อช่วยเหลือตลอดจนให้ครูที่สอนในท้องที่กัณดาร และพื้นที่ที่มีปัญหาความปลอดภัยได้รับการคุ้มครองต่อไป (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. 2535 : 4)

ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย (2534 : 56) จึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบำรุงขวัญไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ว่า การจัดสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในสภาพการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น เป็นวิถีทางที่สำคัญอย่างหนึ่งในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้นับถือศาสนาที่มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสามารถดำรงชีวิตอยู่

ในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านสวัสดิการของข้าราชการครูที่อยู่ในท้องถิ่นกันดารห่างไกล

สิทธิประโยชน์แก่ครูที่ข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดารได้รับ

นอกจากข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จะได้รับเงินเดือนตามอัตราที่ ก.พ. กำหนดเช่นเดียวกับข้าราชการอื่นแล้วยังได้รับสิทธิพิเศษต่างไปจากข้าราชการครูทั่วไป คือ

1. ได้เบี้ยกันดาร ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือนที่ได้รับจริง แต่ทั้งนี้ไม่น้อยกว่าเดือนละ 200 บาท (ราชกิจจานุเบกษา. 2524 : 3)

2. ได้รับการจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขั้น ตามนโยบายเกี่ยวกับการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูในท้องถิ่นกันดารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติซึ่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยมติคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2528 เป็นต้นมา ได้กำหนดนโยบายเรียกว่า นโยบาย 60/40 กล่าวคือ ให้ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่อยู่ในท้องถิ่นกันดาร ได้รับการจัดสรรโควตา กรณีพิเศษ (2 ขั้น) ร้อยละ 60 ของ 15 % ส่วนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ลักษณะทั่วไปนั้นจะได้รับการจัดสรรโควตากรณีพิเศษ (2 ขั้น) เพียงร้อยละ 40 ของ 15 % (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. 2539 : 1) ซึ่ง 15 % นั้นก็คือ จำนวนข้าราชการที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) ตามมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้อยู่ปัจจุบัน

3. ข้าราชการครูสายงานการสอนผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนปัจจุบันซึ่งเป็นโรงเรียนที่กันดารหากยื่นคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนแห่งอื่น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จะให้คิดอายุราชการในโรงเรียนปัจจุบันเป็น 2 เท่าของอายุราชการปกติ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. 2535 : 2) ซึ่งก็จะมีผลทำให้ข้าราชการครูผู้นั้นได้รับคะแนนมากขึ้น เฉพาะในข้อพิจารณาเรื่องอายุราชการ และอาจได้ย้ายสะดวกรวดเร็วขึ้นหากคะแนนรวมตามเกณฑ์สูงกว่าผู้อื่น

ขวัญและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของขวัญ

ขวัญเป็นคำที่ได้มีการกล่าวถึงทงทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ หรือบริหารการศึกษา แต่ความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า "ขวัญ" ยังไม่ค่อยแจ่มชัดเท่าใดนัก และเป็นคำที่ยากต่อการให้คำนิยามหรือความหมายที่แน่นอนลงไป (สุเมธ เคียวอิศเรศ. 2527 : 158) ในขณะที่มีผู้ให้คำนิยามและอธิบายความหมายของคำว่าขวัญอยู่หลายแง่มุมในลักษณะต่าง ๆ กัน หรือคล้ายคลึงกัน บ้างก็อธิบายว่าขวัญเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ของบุคคล บ้างก็อธิบายว่าขวัญเป็นสภาพทางจิตใจของบุคคล สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานซึ่งทำให้ความหมายของคำว่าขวัญมีขอบเขตที่ต่างกัน ดังเช่น

สีลา สิ้นนุเคราะห์ (2530 : 129) อธิบายว่า "ขวัญ เป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานและต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ สำหรับพนัส หันนาคินทร์ (2530 : 229) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึงปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์การมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน

ส่วนนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2535 : 20) อธิบายว่า ขวัญ เป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่มและความสามัคคีกลมเกลียวที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี และในอีกความหมายหนึ่งที่คล้ายคลึงกัน อารี เพชรพุด (2530 : 38) สรุปว่าขวัญ เป็นสภาวะความรู้สึกและอารมณ์จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานและมีองค์ประกอบหลายอย่าง ส่วนอุทัย หิรัญโต (2531 : 161) ให้คำนิยามว่า ขวัญ คือ สภาวะของจิตใจและอารมณ์ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขณะที่เสนอแนะ ดิเออร์ (2534 : 296) ให้ความหมายว่า **ขวัญ** คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน

นอกจากนี้อรุณ รักธรรม (2527 : 203) และสวัสดิ์ สายประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ (ม.ป.ป. : 220) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า **ขวัญ** ไว้คล้ายคลึงกันโดยกล่าวว่า ขวัญ หมายถึงสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดกำลังความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้ แต่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2530 : 77) ได้อธิบายความหมายของคำว่าขวัญต่างออกไปว่า ขวัญเป็นมิ่งมงคล สิริมงคล เป็นความดี สิ่งที่ไม่มีความชั่วร้ายหรือว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็จะเป็นสุข ถ้าตกใจขวัญก็จะหนีออกจากร่างไป และที่น่าสนใจก็คือ กอร์ดอน (มณูญ คณะวัฒนา. 2537 : 206 ; อ้างอิงมาจาก Gordon. : ม.ป.ป.) ได้ให้นิยามว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีอยู่ในประสบการณ์ของแต่ละคน อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการที่น่าพอใจ

จากความหมายของขวัญที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นนั้นพอสรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึงสภาพทางจิตใจซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน งาน และบุคคลในหน่วยงาน โดยจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์การ

2. ความสำคัญของขวัญ

จากการที่ได้ประมวลแนวคิดและสรุปความหมายของคำว่าขวัญไปแล้วนั้น เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าขวัญเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับบุคคล งานและหน่วยงานอย่างยิ่ง ซึ่ง กมลทินย์ คดีการ (2528 : 55) สันนิษฐานว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาเพียงอย่างเดียว แต่หากมีปัจจัยอย่างอื่นอีกด้วยก็มีผลอย่างสำคัญ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึกว่าการดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้องและยุติธรรมและเห็นว่านโยบายขององค์การเหมาะสมจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้ คือ ขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

การบริหารงานตามแนวคิดซึ่งให้ความสำคัญของปัจจัยในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นพิเศษนั้น ถือได้ว่า กำลังขวัญหรือขวัญเป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เอ็ด สาระภูมิ. 2529 : 45) ทั้งนี้เพราะขวัญและความพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ รักธรรม. 2527 : 203) ซึ่ง อุกฤษ หิรัญโต (2531 : 161 - 162) ได้เสนอว่า ความสำเร็จของขวัญ พิจารณาแยกได้ดังนี้ คือ

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุม ความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort)
5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจและทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

และจากผลการศึกษาค้นคว้าทดลองของศาสตราจารย์ George Elton Mayo กับคณะเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็นองค์ประกอบของการบริหารที่ ฮาร์ธอร์น เมืองชิคาโก ระหว่างปี ค.ศ. 1927 - 1932 ณ บริษัท Western Electric พบว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ (Physical Factor) แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญนับเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพ (Physical Capacity) แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจในบางกรณีที่มีกระตุ้นในการทำงาน และให้ความสุขใจในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลเป็นเงินตรา แต่เพียงอย่างเดียว
4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงานมิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีกมาก
5. คนงานจะไม่มีวิธีการสนองตอบต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนัก ในส่วนบุคคลหากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม (ลีลา สิ้นสุเคราะห์. 2530 : 129)

สำหรับขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้น สุเมธ เดียวาส์เรศ (2527 : 158 - 159) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนั้นขวัญยังสามารถช่วยทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ได้อีก เช่น

1. ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้
2. สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา
3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครู กับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา
5. สร้างความสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะครูอันจะทำให้มีการรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหามากมายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

นอกจากนี้ สุ่มธ เดียววิศเรศ (2527 : 158 - 159) ยังได้กล่าวถึงขวัญของครูกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนไว้ว่า การทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานจะทำให้เกิดผลดีต่อการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนด้วย ทำให้มีผู้ได้พยายามค้นหาหลักฐานยืนยันในความเชื่อนี้โดยแสดงผลการวิจัยว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนค่อนข้างสูงมีขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนในระดับต่ำซึ่งข้อเท็จจริงในเรื่องนี้ได้รับการยืนยันและสนับสนุนจากการวิจัยในภายหลังอีกว่า ขวัญของครูนอกจากจะมีผลต่อการเรียนของนักเรียนแล้ว ยังทำให้สถานศึกษานั้นมีลักษณะแตกต่างไปจากสถานศึกษาอื่น ๆ กล่าวคือ การที่ครูมีขวัญดีจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่นกว่าสถานศึกษาที่ครูมีขวัญต่ำ ดังนั้น จึงมีหลักฐานยืนยันให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแน่ชัดว่าขวัญของครูย่อมมีผลกระทบไปถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนอีกด้วย

ดังกล่าวนมาแล้วจึงเป็นที่ยืนยันได้ว่า "ขวัญ" เป็นสิ่งมีประโยชน์และมีความสำคัญในการที่จะบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานราชการหรือธุรกิจเอกชนก็ตามให้ประสบผลสำเร็จและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความสนใจและจะต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและองค์การมีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สวัสดิ์ สายประสิทธิ์ (ม.ป.ป. : 221) ที่ถือว่าขวัญเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ เพราะถ้าหากการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นจะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งขวัญในการทำงานเสมอ และต้องเปรียบเทียบกับสถานการณ์ของขวัญในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้นำวิธีที่ถูกต้องไปใช้ในการบำรุงขวัญได้อย่างเหมาะสม การแก้ไขไม่ถูกจุดจะทำให้ขวัญเสื่อมทรมาลงไปรวมถึงจะสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายอีกด้วย

ในทำนองเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 162 - 163) มีความเห็นว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ

1. ช่วยให้เห็นหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ที่ได้ตั้งไว้
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ

3. ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ
4. ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่าขวัญของบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานในองค์การให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพดังที่ วิน เชื้อโพธิ์ทัก. 2537 : 17 - 18) ได้ให้แนวคิดว่า ขวัญ ในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้งานสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อันดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและขวัญทำให้เกิดกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ ขวัญจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง เพราะหากถ้าคนเราขวัญเสีย ขวัญกระเจิงแล้วผลงานหรือความสำเร็จของงานจะตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจจะล้มเหลวได้

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเสริมสร้างขวัญให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงานให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญ มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน เป็นพลังผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ (สุทัศน์ หนูประดิษฐ์. 2533 : 21) ผู้มีขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 159) ดังนั้น ภารกิจสำคัญประการหนึ่งของผู้นำหรือผู้บริหาร คือ หาวิธีการเสริมสร้างขวัญให้เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร (สีลา สินธุเคราะห์. 2530 : 130) ซึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในหลักการหรือทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ป. : 7)

สำหรับทฤษฎีจูงใจที่เกี่ยวข้องกับขวัญและได้รับความนิยมมาก ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc Gregor ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์

เป็นทฤษฎีการจูงใจที่แพร่หลายที่สุดและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในวงการผู้บริหารทั้งหลาย ทฤษฎีดังกล่าวตั้งสมมติฐานว่ามนุษย์เรามีความต้องการ 5 ขั้น เรียงลำดับจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด

จากทฤษฎีดังกล่าว มนุษย์เราจะถูกจูงใจให้แสดงพฤติกรรมซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพอใจในความต้องการขั้นต่ำสุด เมื่อความต้องการขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์เราก็จะแสวงหาความต้องการขั้นสูงสุดต่อไปเรื่อย ๆ ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้บรรลุความต้องการในขั้นนี้แล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) มนุษย์ต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต ทางสังคมและแรงงานเมื่อบรรลุความต้องการในขั้นนี้แล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป
3. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Belongingness Social Needs) ความต้องการในระดับนี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่มอยากเข้าร่วมกิจกรรมในกลุ่ม มนุษย์เราจะแสวงหาความต้องการในขั้นนี้ก็เมื่อเขาได้บรรลุความต้องการในข้อ 2 แล้ว
4. ความต้องการมีชื่อเสียง และได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการในเรื่องความเด่นในสังคมอยากให้คนอื่นยอมรับ อากามีเกียรติ ชื่อเสียง มีตำแหน่งอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมนุษย์เราจะแสวงหาความต้องการในขั้นนี้เมื่อความต้องการในข้อ 3 ได้รับการสนองตอบแล้ว
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ลำดับขั้นความต้องการขั้นนี้ เป็นขั้นสูงสุด มนุษย์ต้องการใช้ศักยภาพทั้งหลายของตนพัฒนาตนเอง ให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเรื่อยไป ทำให้ตัวเองดีเด่นที่สุด เป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์

เก่งที่สุด เป็นต้น มนุษย์เราจะแสวงหาความต้องการในขั้นนี้ก็เมื่อมีความต้องการในขั้นที่ 4 ได้รับการสนองตอบแล้ว (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535 : 112 - 114)

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factors Theory) ของ เฮิร์ชเบิร์ก

เฟรเดริก เฮิร์ชเบิร์ก และคณะ (เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2533 : 87 -89 ; อ้างอิงมาจาก Frederick Herzberg และคณะ : 1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของบุคคลโดยสัมภาษณ์คนงานพนักงานบัญชีและวิศวกรจากโรงงาน 11 แห่ง ในเมือง Pittsberg จำนวน 203 คน โดยผู้สัมภาษณ์ได้ป้อนคำถามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบว่า อะไร คือสิ่งที่ทำให้เขาพอใจในการทำงาน และอะไรคือสิ่งที่สร้างความไม่พอใจในการทำงานจากการวิเคราะห์ข้อมูลของ Herzberg สรุปได้ว่า มีปัจจัยที่แตกต่างกันอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) เช่น สภาพแวดล้อมของการทำงานนโยบาย และการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัจจัยดังกล่าวนี้จะทำให้บุคคลมีทัศนคติความรู้สึกต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่หรือต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับลักษณะของงานที่ทำทำอยู่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ฯลฯ ปัจจัยดังกล่าวนี้จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจในองค์การที่เขาทำงานอยู่หน่วยงานที่เขาทำอยู่

ถ้าพิจารณาให้ดีแล้วจะเห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนจะช่วยสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ส่วนปัจจัยกระตุ้นจะช่วยสนองความต้องการอยากจะมีหรืออยากจะทำอะไร โดยสรุปแล้วอาจจะกล่าวได้ว่า ปัจจัยกระตุ้นเกี่ยวข้องกับตัวของงานที่บุคคลทำ แต่ขณะเดียวกันปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่บุคคลทำนั่นเอง

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก นี้ได้รับความนิยมนและยกย่องว่า เป็นทฤษฎีที่ขยายแนวความคิดจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปประยุกต์ในองค์การหรือธุรกิจต่าง ๆ อย่างกว้างขวางโดยเฉพาะปัจจัยที่เป็นปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) มีความสำคัญต่อการกระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ได้เป็นอย่างมาก (วีริช สงวนวงศ์วาน. 2531 : 204)

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แม็คเกรเกอร์

ดักลาส แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ศาสตราจารย์แห่ง สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้อธิบายสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งตรงกันข้ามไว้ 2 ลักษณะ (วีริช สงวนวงศ์วาน. 2531 : 204) คือ สมมุติฐานที่มีลักษณะเป็นไปในทางลบ เรียกว่าทฤษฎี X และสมมุติฐานที่มีลักษณะเป็นไปในทางบวก เรียกว่า ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ว่า มีลักษณะดังนี้

1. ภาวในจิตใจของคนงานทั่ว ๆ ไปแล้ว จะไม่ชอบทำงาน และหากเมื่อมีโอกาสและเป็นไปได้ก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เนื่องจากคนงานไม่ชอบทำงาน ดังนั้นต้องบังคับ ควบคุม หรือต้องขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อที่จะทวงให้ทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการ
3. คนงานจะไม่ชอบรับผิดชอบหรืออยากจะลดความรับผิดชอบลงและจะแสวงหาข้อเสนอนแนะนำที่เป็นแบบทางการจากคนอื่นเมื่อโอกาสอำนวยให้
4. คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย มากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงาน และจะแสดงออกในแง่ของความทะเยอทะยานน้อยมาก

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. คนงานสามารถที่จะมองการทำงานว่าเป็นของธรรมดาเช่นเดียวกับการที่ต้องพักผ่อนและต้องเล่น

2. คนงานทุกคนจะต้องดำเนินงานด้วยตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ ถ้าหากเขาให้คำมั่นหรือยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์ของการทำงาน

3. คนเราโดยปกติสามารถที่จะเรียนรู้ในการยอมรับหรือจะแสวงหาความรับผิดชอบ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ นั่นก็คือ มีความสามารถที่จะทำการตัดสินใจที่ดีจะมีอยู่ได้ในคนทุกคน และไม่จำเป็นว่ามีเพียงในกลุ่มผู้ที่ทำหน้าที่ทางด้านการบริหารเท่านั้น

(เทพนม เมืองแมน และ สวีง สุวรรณ. 2529 : 45 - 46)

จาก 2 ทฤษฎีนี้ เอ็ด ซาระกุมิ (2529 : 18) สรุปว่า ทฤษฎี Y เป็นความต้องการระดับสูง เช่น พอใจต่อค่ายกย่อง ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต มีความรับผิดชอบ มีความคิดคำนึง และความคิดสร้างสรรค์ นำคนและควบคุมตนเองได้ ส่วนทฤษฎี X เป็นความต้องการระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด ชอบการแนะนำ ต้องการการคาดโทษถ้าไม่ปฏิบัติงาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นแนวทางตามที่ เดวิส (สมใจ เขียวสด. 2536 : 54 - 55 อ้างอิงมาจาก Davis. 1967 : 36) ได้อธิบายผลงานการศึกษาของ เฮิร์ชเบิร์ก ไว้ดังนี้

เฮิร์ชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลชอบหรือไม่ชอบการทำงานมี 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

สำหรับรายละเอียดแต่ละปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น

สิ่งที่เป็แรงจูงบัณคาล ใ้บุคคลทำงานเพิ่มประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ประกอบด้วย 6 อย่าง เรียงลำดับตั้งแต่แรงจูงใจสูงสุดลงมาดังนี้

1.1 งานที่ท้า คือ เนื้อหาสาระของงานที่ท้าทายความสามารถ เป็งานที่มีประโยชน์ มีความสำคัญ ซึ่งลักษณะของงานนี้เป็แรงคลใจ ใ้พอใจที่จะเส็งทำงานนี้ใ้ได้

- 1.2 ความสำเร็จของงาน คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
- 1.3 ความมีอิสระในการทำงาน คือ ความเป็นตัวของตัวเองที่จะทำงานโดยมีอิสระในการคิดที่จะทำงานนั้น หรือได้รับความไว้วางใจให้ทำงานนั้นโดยอิสระ
- 1.4 ความรับผิดชอบ คือ มีความรับผิดชอบต่องานนั้นอย่างแท้จริง การมีความรับผิดชอบ ช่อมั่นใจให้เขาทำงานได้อย่างทุ่มเทให้ประสบผลสำเร็จ
- 1.5 ความก้าวหน้า คือ มีโอกาสที่ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการงานของตน
- 1.6 ความเป็นที่ยกย่อง ยอมรับ คือ ได้รับการยกย่อง ยอมรับในผลงานที่ทำจากบุคคลอื่น ๆ

2. ปัจจัยสำคัญ

สิ่งที่ทำให้บุคคลชอบทำงานในองค์การแห่งนั้นก็คือ การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การให้ทำงานอยู่ได้ด้วยความสุข ซึ่งมีองค์ประกอบจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10 อย่าง โดยลำดับ เริ่มจากสิ่งที่ทำให้เกิดความชอบมากลงไปหาน้อย มีดังนี้

- 2.1 ตำแหน่งฐานะของงานเหมาะสม
- 2.2 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.5 เทคนิคการบริหาร
- 2.6 นโยบายและการบริหารในองค์การ
- 2.7 ความมั่นคงในงาน
- 2.8 สภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- 2.9 เงินเดือน
- 2.10 ชีวิตส่วนตัว

จากรายละเอียดของปัจจัยตามแนวการศึกษาของ เฮิร์ชเบิร์ก ทั้ง 2 ปัจจัยข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์พร้อมทั้งกำหนดเป็นปัจจัยในการศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยให้

สอดคล้องกับปัจจัยของทฤษฎีดังกล่าวเพียง 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีขอบเขตและรายละเอียดเฉพาะดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสำคัญต่อกลุ่มทำงานและบุคคลต่าง ๆ (ไพบูลย์ วิสัยจร. 2523 : 6) โดยได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน (สมพร คงสกุล. 2531 : 6) ซึ่งการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี (อารี เพชรผด. 2530 : 57) การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ (สุเมธ เดียววิศเรศ. 2527 : 11)

ผลจากการศึกษาค้นคว้าทางจิตวิทยา พบว่า การให้ความยอมรับนับถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคน (จำนงค์ สมประสงค์. ม.ป.ป. : 85) คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวเอง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วยและคนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง (เทพนม เมืองแมน และ สว่าง สุวรรณ. 2527 : 58) การให้มีส่วนร่วมในงานก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในสังคมหรือองค์การที่เขาทำงานอยู่และก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีทำให้รู้สึกว่ามีส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างให้เกิดความมีน้ำใจต่อกลุ่มขึ้น เป็นการยอมรับว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทุกคนมีความหมายต่อองค์การไม่ทำให้คนรู้สึกว่าตนเองอยู่นอกกลุ่ม (เสนาะ ดิเออร์. 304 - 305) ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 416) เน้นว่าลักษณะเช่นนี้คนก็จะรักษาผลประโยชน์ของสังคมและหมู่คณะไว้

2. ความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจ
สนใจ และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอด้วยความซื่อสัตย์เพียร
อดทน และมีอิสระโดยมุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นประสบความสำเร็จ

เอิร์ธเบิร์ก (อาร์ เพชรผด. 2530 : 28 อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1966)
ได้ระบุว่า ความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้น (Motivation) ที่สำคัญ เขาบอกว่าเมื่อเราเพิ่ม
ความรับผิดชอบให้คนงาน คนงานก็จะทำงานหนักขึ้น นอกจากเพิ่มความรับผิดชอบให้เขามากขึ้น
ก็ต้องให้ความอิสระเขามากขึ้นด้วย เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาคอยตามตรวจสอบอยู่ ก็มิได้หมาย
ความว่า คนงานมีความรับผิดชอบต่องานของเขาอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ สุ่มธ
เด็ชวิเศษ (2527 : 11) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้
โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือ
ควบคุมจนเกินไป

สำหรับความรู้สึกรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูนั้น ชุมพล บุญชู (2529 : 7)
ให้ทัศนะว่าเป็นความรู้สึกที่ครูจะต้องปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตนด้วยความเข้มแข็ง เสียสละและ
สุจริต มีเจตนาแรงกล้าที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จสมตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่ง
นิภา ศรีแก้วงาม (สุวัฒน์ หนูประดิษฐ์. 2533 : 44; อ้างอิงมาจาก นิภา ศรีแก้วงาม)
เชื่อว่า การมอบหมายให้บุคลากรทำงานในระดับที่มีความสำคัญและทำงานนั้นได้สำเร็จจะเป็น
เสมือนรางวัลที่ทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จหรือความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
(Achievement) หมายถึง ความรู้สึกที่ครูได้ประสบความสำเร็จในชีวิตมีโอกาสได้แสดงความ
สามารถในการทำงานและงานที่ทำนั้นเกิดผลดีมีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป (ชุมพล บุญชู.
2529 : 7) ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรไปแล้วก็ต้องการเห็นความสำเร็จหรือ
ผลงานนั้น (สุวัฒน์ หนูประดิษฐ์. 2533 : 41) ขณะที่ สุ่มธ เด็ชวิเศษ (2517 :
11) เห็นว่า ความสำเร็จในการทำงานนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำงานและ
ความสำเร็จในการทำงานนั้น เทอร์รี่ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 127 ; อ้างอิง
มาจาก Terry. 1960) ให้แนวคิดว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

- 1) จัดหาบุคลากรที่มีความสามารถ
- 2) กำหนดนโยบายหรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน
- 3) ให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าทำงานกันอย่างไรและจะทำอะไร
นั่นก็คือ การอธิบายวิธีการทำงานและลักษณะงานที่จะทำ
- 4) มอบอำนาจหน้าที่ให้
- 5) ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่า
สามารถทำงานได้สำเร็จ

ในเรื่องนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 138) สรุปว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานกับคนเป็นประการสำคัญ มนุษยสัมพันธ์มีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการทำงานกับคน ต้องรู้จักใจของผู้อื่น ต้องรู้จักความต้องการของผู้อื่น และรู้จักตนเองด้วย การทำงานไปสู่ความสำเร็จจะกระทำพร้อมกัน คือ เพื่อนช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ และได้รับการสนับสนุนด้วยความเต็มใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกต้องการหลักประกันที่มั่นคงของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่ง ชุมพล บุญชู (2529 : 7) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนี้ หมายถึง ความรู้สึกที่ครูได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างทัดเทียมกัน มีรายได้ดี มีสวัสดิการดี และมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยชาญ ศรีทรง (2529 : 7) ที่กล่าวว่า หากครูมีความมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าครูก็จะมีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานต่อไปตามหน้าที่รับผิดชอบด้วยความมั่นใจและรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในผลประโยชน์ที่พึงได้รับ ตลอดจนมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้ศึกษาต่อและได้รับการฝึกอบรมในขณะเดียวกัน สุเมศ เดี่ยวดีเศ (2527 : 11) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึง โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ให้โอกาสเท่าเทียมกัน ในหน้าที่การทำงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทั้งนี้เพราะบุคลากรทุกคนหวังความก้าวหน้าด้วยกันทุกคน (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 116) สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 416) ซึ่งกล่าวว่า ความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา

ผู้นำ หรือหัวหน้าจึงควรระลึกเสมอว่า ความก้าวหน้าเป็นความมั่นคงอย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้น หากได้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้าในการเรียน การศึกษาค้นคว้าวิจัย ให้เขามีความก้าวหน้าในอาชีพแล้วจะเป็นการสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญให้กับเขาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหัวหน้างานจะได้ผลงานที่ดีมีบรรยากาศและเกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 ; เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 138) นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแล้ว สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 418 - 419) ยังได้เน้นว่าความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญในองค์การที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน กล่าวคือ ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกห่วงหวั่นอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำได้ย่อมไม่เป็นผลดีแก่องค์การ หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออก หรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ขวัญและกำลังใจของคนทำงานมากที่สุด

5. ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีอาการดีใจ มีความสุข ขึ้นสัมพันธ์กับการที่คนได้ปฏิบัติงานซึ่งได้รับมอบหมายตามความถนัดและประทับใจในผลงานที่สำเร็จซึ่ง สมพร คงสกุล (2531 : 6) ให้คำนิยามว่า ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตน ในขณะที่ มนุษย์ ตนะวัฒนา (2537 : 188) สรุปว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่ในพื้นที่ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยสภาพ (Specific jobfactors)
2. ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Individual Characteristics)
3. ความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่นอกงาน (Group Relationships Outside the Job)

ความพึงพอใจ จึงเป็นส่วนหนึ่งของขวัญในการทำงานและจะช่วยให้เกิดขวัญ

สำหรับ สุ่มธ เดียววิเศษ (2527 : 11) เห็นว่าลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด และค้นคว้าในสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทสนมกลมเกลียวคุ้นเคย รักใคร่ผูกพันและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันของเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง สุวัฒน์ หนูประดิษฐ์ (2533 : 50) อธิบายว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้ร่วมงานเพราะการปฏิบัติงานในองค์การนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2535 : 180 - 182) ที่กล่าวว่า การจะสร้างความสามัคคีหรือความแน่นแฟ้นให้มีพอดีนั้นจะขึ้นอยู่กับภาระการกระทำของผู้บริหารที่จะต้องทำให้เกิดความสมดุลโดยให้บรรทัดฐานของกลุ่มควบคุมและผู้บริหารจะต้องแน่ใจได้ว่าบรรทัดฐานต่าง ๆ ที่กำลังใช้อยู่มีความเหมาะสมกับกลุ่มและองค์การและมีความคล่องตัวพอที่สามารถเปิดช่องให้สมาชิกแสดงออกถึงความคิดริเริ่มได้ตามสมควรด้วยซึ่งความสัมพันธ์ในหน่วยงานของครูนั้น สมพล บุญชู (2529 : 7) เน้นว่า การที่ครูได้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับในโรงเรียน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน จะทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกัน

ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดี

เป็นที่ยอมรับกันว่า กำลังขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขวัญหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจาก การวางแผนนโยบายการกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 162)

สำหรับปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปสาระสำคัญ เช่น

อุทัย หิรัญโต (2531 : 162 - 163) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. บทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
2. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลตรงกับความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ เขาจะเกิดความพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะเกิดขึ้นตามมา
3. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ที่ดีถูกหลักอนามัย สะอาดมีระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอจะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจและตั้งใจในการทำงาน ด้วยอารมณ์แจ่มใส ขวัญก็จะดีขึ้น
4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้ายที่การปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีระบบจะมีผลทำให้ขวัญของบุคลากรดีขึ้น
5. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง โดยปกติทุกหน่วยงานจะมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ เสมอ ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ระบายความคิดเห็นให้ฟังบ้าง เขาจะได้หายคับข้องใจและมีขวัญดีขึ้น
6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี ตั้งใจรับรู้ในความดีของเขาโดยให้บำเหน็จความดี เช่น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ จะทำให้เขามีกำลังใจในการทำงานและมีขวัญที่ดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ขณะเดียวกัน ชาญชัย อาจินสมาจาร (2531 : 10) สรุปว่า วัฏประกอบขึ้นจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกร่วม (Group Feeling) มีความรู้สึกเป็นหนึ่ง เป็นเจ้าของร่วมกับคนอื่นที่ร่วมในเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย ถ้ามีความรู้สึกอย่างนี้มากเท่าไร ก็จะร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น ในการทำให้เป้าหมาย หรือจุดหมายบรรลุผล

2. พฤติกรรมยึดเป้าหมาย (Goal Directed Behavior) กิจกรรมกลุ่มจะต้องมีทิศทางสำหรับการทำงานสันทนการ หรือการป้องกันตัว

3. ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) การที่คนในกลุ่มรวมกันอยู่ได้ก็เพราะค่านิยมร่วม

4. จุดมุ่งหมาย เราจะพบปทัสถานที่ทำให้จำกัดความพฤติกรรมกลุ่ม และรางวัลของพฤติกรรมนั้นโดยทั่วไปแล้ว ถ้ามีรางวัลมากขึ้น ความพยายามก็จะมากขึ้นด้วย

นอกจากนี้ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 163 - 16) ยังได้ชี้ให้เห็นว่า วัฏมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างและความสำเร็จขององค์การ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจ ย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมีน้ำใจ และมีวิริยะ

5. สภาพของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติเพียงพอต่อการทำงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจ มีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

ลักษณะที่แสดงว่าคนในองค์การมีขวัญดีและไม่ดี

การที่ผู้บริหารจะสามารถบำรุงและเสริมสร้างขวัญให้สมบูรณ์ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงลักษณะและองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนั้นมีขวัญดีและไม่ดีอย่างไร ซึ่ง เสนาะ ตีเขาว์ และคนอื่น ๆ (2527 : 267 - 268) ได้ให้ข้อสังเกตว่าคนที่มีขวัญดีนั้น จะมีพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. เต็มใจที่จะร่วมทำงานเพื่อให้จุดประสงค์ของบริษัทบรรลุผล
2. มีความจงรักภักดีต่อองค์การ
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้ลุล่วงไป

5. มีความสนใจในงานอย่างมาก
6. มีความคิดริเริ่ม
7. มีความภาคภูมิใจในองค์การ

ส่วน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 98 - 99) กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะของการมีขวัญดีจะเห็นได้จากลักษณะดังนี้

1. การอยู่ร่วมกันของกลุ่ม
2. มีความขัดแย้งกันน้อย และกลุ่มก็สามารถที่จะทำการแก้ไขได้
3. เป็นกลุ่มที่สามารถจะปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลง ที่จะช่วยให้กลุ่มมีการพัฒนา และเจริญงอกงาม

4. มีความตั้งใจในด้านการขวนและความปรารถนาดีต่อกันในระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

5. กลุ่มมีความเห็นตรงกันในเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม

6. มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และแบบของภาวะผู้นำที่จะใช้ที่จะช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่ม

7. กลุ่มมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นกลุ่ม หรือการให้กลุ่มมีอยู่ต่อไป

สำหรับ อารี เพชรพุด (2530 : 50) ได้เสนอแนวคิดของนักจิตวิทยาซึ่งระบุว่าบุคคลที่มีชีวิตนั้น เป็นดังนี้

1. เป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มที่รวมตัวกันเหนียวแน่นและเป็นกลุ่มที่รวมตัวกัน เพราะมีแรงจูงใจในภายนอกสมาชิกในกลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาเอกลักษณ์ และบูรณาการของกลุ่ม

2. หากจะมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นในกลุ่มสมาชิกภายในกลุ่มก็พยายามที่จะจัดปัญหาร่วมกันและเผชิญกับปัญหาร่วมกันได้

3. กลุ่มจะพยายามปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำให้กลุ่มมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะมีความปรารถนาดี และมีมิตรจิตมิตรใจต่อกัน

5. สมาชิกในกลุ่มทุกคนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม

6. สมาชิกในกลุ่มจะเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ลักษณะบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มและมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

7. กลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้าให้กลุ่มคงอยู่ และพัฒนาไปเรื่อย ๆ

ในขณะที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2535 : 34) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ชีวิตของคนในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. หน่วยงานมีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิดรวดเร็ว และเพียงพอทั่วถึง

2. คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ

3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันเอง

4. หน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่น่าพึงพอใจและทุกคนยอมรับ

5. หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนให้คนงานเหมาะสมทั้งในด้านเศรษฐกิจและรางวัล

อย่างอื่น

6. สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงาน

นอกจากนี้ ปรีชาพร วงศ์เศรษฐโรจน์ (2535 : 159) ยังได้สรุปว่าบุคคลที่มีชีวิตดี จะมีพฤติกรรมต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน
2. มีความผูกพันต่อองค์การ
3. อยู่ในระดับวินัย และเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ

ให้ล่องไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจงานอย่างมาก
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

ส่วน วิจิตร อาวะกุล (ม.ป.ป. : 262 - 263) ได้ชี้ให้เห็นว่าคนที่มีชีวิตดีนั้น มีลักษณะอาการซึ่งสังเกตได้ เช่น

1. การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานแจ่มใสรื่นเริง
2. การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูง เชื่อถือได้

3. การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ตั้งใจ และสนใจงาน
4. สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ๆ ขึ้นไป

5. การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละเอื้อเฟื้อพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นการพิเศษนอกเหนือไปจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉิน เร่งด่วน ฯลฯ

7. ยอมรับการมอบหมาย หน้าที่การงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจ ด้วยความซื่อสัตย์แจ่มใส

8. แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขอยู่ตามเดิม

และเช่นเดียวกันกับ สมใจ เขียวสด (2536 : 85 - 86) ที่ได้เน้นโดยสนับสนุนว่าบุคลากรที่มีชีวิตในการทำงานนั้น จะมีพฤติกรรม 9 ประการ คือ

1. บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีสุขภาพจิตที่ดี
2. บุคลากรให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา ต่อองค์การ
4. บุคลากรเต็มใจที่จะร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ และกล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับองค์การเพื่อจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดไป
5. บุคลากรยอมรับในวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์การและมีความรู้สึก มีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ ด้วยความภาคภูมิใจ
6. บุคลากรให้การสนับสนุนยอมรับในระเบียบข้อบังคับขององค์การในการควบคุมหรือการบริหารงานบุคคลในองค์การและการปฏิบัติงาน
7. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์พัฒนาตนเองเพื่อการทำงานให้ดีขึ้น
8. ก่อให้เกิดพลังร่วม พลังกลุ่มที่แข็งแกร่ง และมีคุณภาพซึ่งจะให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
9. ก่อให้เกิดศรัทธาในองค์การและประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม ให้บริการต้อนรับผู้มารับบริการอย่างดี และประชาสัมพันธ์ทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการในสิ่งที่ดีงามขององค์การออกสู่ภายนอกและช่วยแก้ไขความเข้าใจผิดของบุคคลอื่น ทั้งในและนอกหน่วยงานให้มีความเข้าใจอันดีต่อองค์การด้วยความสมัครใจ

สำหรับลักษณะที่แสดงว่าคนในองค์การมีขวัญไม่ถื่นนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความเห็นและเสนอทัศนะไว้มากหลาย เช่น

เทพนม เมืองแมน และส้าง สุวรรณ (2529 : 99) ให้ความเห็นว่า การมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำหรือขวัญไม่ถื่นนั้น จะเห็นได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ภายใต้อาณัติที่มีความกดดัน กลุ่มจะแยกออกจากกันและจะแตกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ที่ขัดแย้งและเป็นศัตรูกัน

2. ความขัดแย้งภายในเริ่มมาจากความไม่ไว้วางใจ เชื่อใจและวิพากษ์วิจารณ์ที่มีต่อกัน และกัน

3. กลุ่มไม่สามารถแก้ปัญหาที่กลุ่มมีอยู่เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความกังวลใจ จะสร้างและเริ่มวิธีการแก้ปัญหาใหม่ที่จะจำเป็นสำหรับการที่จะให้กลุ่มด้วยกันอยู่รอด

4. การปราศจากอารมณ์แบบเป็นมิตรในระหว่างพวกสมาชิก ทำให้กลุ่มมีความลำบาก ในการที่จะสร้างหรือเริ่มวิธีการแก้ปัญหาใหม่ที่จะเป็นสำหรับการที่จะให้กลุ่มอยู่ด้วยกันรอด

5. มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มและค่านิยมของกลุ่มไม่สอดคล้องต่อกัน สมาชิกมีเป้าหมายและมีทัศนคติทางด้านลบต่อกลุ่ม

6. สมาชิกขาดความรู้สึกในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สำหรับอารี เพชรนุศ (2530 : 50) ได้เสนอข้อสรุปของนักจิตวิทยาว่ากลุ่มหรือ บุคคลที่มีขวัญไม่ดีนั้นมีลักษณะดังนี้

1. กลุ่มมักจะรวมกันแบบหลวม ๆ ไม่มีบูรณาการและพร้อมที่จะแตกแยกออกเป็น กลุ่มเล็กกลุ่มน้อย

2. ภายในกลุ่มมักจะมีการทะเลาะเบาะแว้งกัน อันเนื่องมาจากขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเกิดการวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นการทำลาย

3. เมื่อกลุ่มเผชิญปัญหาความขัดแย้งหรือมีความกังวล กลุ่มก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้

4. ในบรรดาสมาชิกในกลุ่มก็ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกันไม่มีความรู้สึกเป็นมิตรระหว่างกัน ดังนั้นก็เป็นการยากที่กลุ่มจะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อความคงอยู่ของกลุ่มได้

5. กลุ่มจะขาดความรู้สึกร่วมในเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนก็อาจมีเป้าหมายและค่านิยมแตกต่างไปจากกลุ่มได้ ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกลุ่ม

6. สมาชิกในกลุ่มขาดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันภายในกลุ่ม

ส่วน จานงค์ สัมประสงค์ (ม.ป.ป. : 143 - 144) ให้ทัศนะว่าบุคคลในองค์การที่มีขวัญไม่ดี มีลักษณะดังนี้

1. มีการลาบ่อย ๆ และการลาป่วยก็ไม่มีใบรับรองแพทย์พอให้เชื่อว่าป่วยจริง

2. อัตราการเข้า - ออกจากงานค่อนข้างสูง
 3. พิจารณาจากร่างกายภายนอกส่อไปในทางเสื่อมโทรม เช่น ปล่อยอมเฝ้าไว้
- สาวรุ่งรัง เครื่องแบบแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาดสะอ้าน
4. มีการทะเลาะวิวาทและโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งขึ้น
 5. ขาดการบำรุงรักษาและใช้เครื่องมือไม่ทนถนอม
 6. ไม่ทำรายงานเสนอตามระเบียบ
 7. มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์กันหนาหูมากขึ้น
 8. มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ นานาอยู่เนือง ๆ

ในขณะที่ สี่ลา สิ้นเคราะห์ (2530 : 132 - 133) มีความเห็นว่า บรรยากาศขององค์การที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญไม่ดี มีดังนี้

1. มีการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นโดยความสมัครใจในอัตราเพิ่มขึ้น
- มาอย่างผิดปกติ
2. มีความเฉื่อยชาหรือความเงื่องหงอยในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ
 3. มีการขาดการลามากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำมาก
 4. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ
 5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
 6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเอ็นดูต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้ว่าการตอบผู้บังคับบัญชาด้วยคำพูดแบบถามคำตอบคำ หรือด้วยการไม่มองหน้าในเวลาที่พูดด้วยหรือในเวลาที่เขาตอบผู้บังคับบัญชา
 7. มีการเชื่อฟังต่ำไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ มักแข็งทื่อ หรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ
 8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาวิพากษ์วิจารณ์
 9. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อคนอื่น ไม่พูดจาด้วยหรือติดต่อเรื่องอะไรกับเพื่อนร่วมงานก็ทำไปด้วยความรีบร้อน

10. ผู้ได้บังคับบัญชาเดินเกร่ไปเกร่มาด้วยความขี้เกียจ หรือลุ่ม ๆ คล่า ๆ งานอยู่เสมอ แต่งานไม่เสร็จสักที ดูคล้ายกับว่าเขาอยู่ตลอดเวลา
11. มีคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ
12. มีการแสดงอารมณ์ต่าง ๆ ที่แสดงถึงความไม่พอใจ เช่น กระทบกระทั่งสิ่งของ เครื่องใช้ ปิดเปิดประตูอย่างแรง เป็นต้น

และนักวิชาการอีกท่านหนึ่ง คือ วิจิตร อวະกุล (ม.ป.ป. : 263 - 264) ได้อธิบายว่าลักษณะอาการต่าง ๆ ที่แสดงออกให้เห็นว่าคนมีขวัญไม่ดี สามารถสังเกตได้ เช่น

1. มีอาการหวาดผวาคั่นคั่น ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย แม้มีเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องใหญ่โต มีข่าวลือและการซุบซิบในทาว์ร่ายกันมาก
2. มีบรรยากาศขบเซ้า เส้าส้อหรือ บุคคลไม่ค่อยรื่นเริงแจ่มใส มักแสดงอาการมินชา เจื่องหงอยในการปฏิบัติเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
3. มีการขาด การลา การมาทำงานสาย เพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่ปริมาณงานที่จะต้องทำมาก
4. การทำงานผิดพลาดไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติ
5. มีการลาออกหรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ
6. ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยา กระทบกระทั่งกันในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน
7. ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเฉเมยเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยงไม่พบปะหรือเดินสวนกันไม่ค่อยอยากมองเห็น่าเมื่อพบกัน การพูดคุยแบบถามคำตอบคำ
8. แสดงอาการแฉ่งกร้าว กระด้างกระเดื่อง ไม่สุภาพไม่เชื่อฟัง
9. แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน
10. มักแสดงประหนึ่งว่าทำงาน และมีงานยุ่งตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที งานเสร็จช้า เดินไปเดินมา ไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง
11. มีการร้องทุกข์ บัตรสนเทห์มากผิดปกติ
12. บุคคลมักแสดงออกทางอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด วิพากษ์วิจารณ์ ในเรื่องหมุมหมิม

มาตรการวัดขวัญและการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

จากการที่ได้ศึกษาถึงความหมาย ความสำคัญ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตลอดจนปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญมาโดยตลอดนั้นสามารถสรุปได้ว่าขวัญเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ดังนั้น ในการบริหารงานจึงควรมีมาตรการที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อทราบความรู้สึกหรือระดับขวัญของบุคคลเหล่านั้นว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อพฤติกรรมการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายขององค์การ (สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์. 2533 : 11)

สำหรับมาตรการการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การนั้น มีนักวิชาการได้เสนอมาตรการที่น่าสนใจไว้ เช่น

เอ็ด สาระภูมิ (2529 : 46 - 47) ได้กล่าวถึงมาตรการวัดขวัญในการทำงานว่ามี 6 ประการ คือ

1. วัดระดับความสม่ำเสมอของงาน กล่าวคือ หากผลงานลดลงอย่างรวดเร็วหรือไม่ขึ้นสูงในระดับปกติอีกย่อมเป็นเครื่องชี้ถึงความบกพร่องในการทำงานซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ย่อมกระทบต่อผลิตผลและประสิทธิภาพของการทำงาน ควรจะมีการวิเคราะห์หาสาเหตุ

3. การลาออกจากงานหรือขอยกย้ายงาน แม้ว่าจะจัดสวัสดิการและเงินเดือนอย่างคุ้มค่าจ้างและเป็นธรรม ยังมีผู้ลาออกหรือขอยกย้ายกันมาก แสดงให้เห็นว่าได้มีบางสิ่งเกิดผิดพลาด พอลจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้

4. การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีได้ยากมากหากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างปกติ คนงานได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มาก ๆ จึงเป็นเครื่องชี้อื่นหนึ่ง

5. การกรอกแบบสอบถาม ตามระยะเวลาอันเป็นสมควรเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบขวัญในการทำงานโดยทั่วไป

6. การสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรง จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา และเป็นวิธีที่นับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่า

สำหรับ อุกฤษ หิรัญโต (2531 : 163 - 164) เสนอว่า ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพขวัญโดยทั่วไปนั้น พิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน หากการบริหารงานไม่บรรลุเป้าหมายจะต้องสำรวจตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
2. การขาดงาน ถ้าปรากฏว่าในหน่วยงานมีคนขาดงานบ่อย ๆ และเพิ่มจำนวนมากขึ้น แสดงว่าขวัญของคนเสื่อมลง
3. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากในหน่วยงานมีคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษใครต่อใครบ่อย ๆ แสดงว่ามีข้อบกพร่องเกิดขึ้นและกระทบถึงขวัญ ฝ่ายบริหารต้องพิจารณาหาสาเหตุอันแท้จริง
4. การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่น เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นว่ามีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับขวัญของคนงานเกิดขึ้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องระมัดระวังและป้องกันมิให้มีการวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่นเกิดขึ้น

สำหรับวิธีการวัดขวัญหรือวิธีประเมินขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด และให้สอดคล้องกับมาตรการในการวัดขวัญดังที่ได้เสนอไปแล้วนั้น เสนาะ ติเชาว์ (2535 : 300 - 302) และ อุกฤษ หิรัญโต (2531 : 164 - 165) ได้เสนอแนะวิธีการและเครื่องมือในการวัดขวัญไว้คล้ายคลึงกัน 4 วิธี ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีง่ายและใช้ได้ผลดี ผู้ใช้จะต้องมีความเข้าใจและใช้อย่างถูกต้อง มีระบบที่ดี เพื่อสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดงออก แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบระดับขวัญ
2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานกันเป็นส่วนตัว จึงต้องมีการวางแผนและกำหนดกฎเกณฑ์แน่นอนเพื่อป้องกันความผิดพลาดโดยต้องเลือกกระทู้ที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแสดงท่าทีออกมาด้วยความจริงใจ

3. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในการใช้วัดระดับขวัญโดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกลงในแบบสอบถามจากคำถามที่เตรียมไว้ โดยมีคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด

4. การเก็บบันทึก (Record-keeping) ได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ในเรื่องเกี่ยวกับผลผลิต คุณภาพ และต้นทุน การขาดงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย และอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญของงานที่ทันสมัยและเชื่อถือได้

สำหรับ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 165) กล่าวว่า การวัดขวัญ มี 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective Measurement) การวัดขวัญแบบนี้เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน (Moreno) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่มโดยให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์
2. การวัดแบบปรนัย (Objective Measurement) เป็นการวัดขวัญโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติในเชิงปริมาณ การวัดมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เจตคติรวมทั้งการสัมภาษณ์ จะช่วยให้วัดขวัญได้ดี ซึ่งตัวชี้บ่งที่เกี่ยวกับขวัญต่ำ จะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงานและผลผลิตที่ต่ำ

จากมาตรการที่เสนอข้างต้นนั้น มีข้อสังเกตว่าการที่จะใช้มาตรการและวิธีการต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้น มีหลายวิธีด้วยกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสม

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานหรือแสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชา (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 165) เมื่อเป็นเช่นนี้การบำรุงขวัญ การเสริมสร้างขวัญจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเร่งและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจทำงาน อันจะยังประโยชน์แก่องค์การที่สมาชิกดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่อยู่ (เอ็ดสาระภูมิ. 2529 : 47) ผู้นำที่ดีจึงควรสร้างขวัญและปลุกฝังให้มีในหน่วยงานของตน (อรุณ รักธรรม. 2527 : 203)

ขวัญมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ดังนั้น เมื่อได้มีการวัดหรือประเมินขวัญของผู้ปฏิบัติงานไปแล้ว หากทราบผลว่าระดับขวัญเป็นอย่างไร ผู้บริหารจะต้องดำเนินการปรับปรุงบำรุงขวัญให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจโดยการเสริมสร้างขวัญในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญที่สำคัญ ๆ และน่าสนใจ เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 345 - 349) ได้เสนอวิธีการที่จะเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการทำงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพราะกำลังขวัญที่ดีนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงควรเสริมสร้างทัศนคติให้ดีขึ้นแก่บุคคลทุกคน หน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์การ
2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน (Job Evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่การงาน ซึ่งจะสามารถป้องกันความล่าเอื้อมได้
3. เงินเดือนและค่าจ้างต้องให้เหมาะสมเพียงพอและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความ
คิดริเริ่มของตนเองในการทำงานที่เขาถนัดและพอใจ ผลผลิตที่ได้จะมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกับ
กลุ่มที่เขาสนใจในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้เขามีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้รับ
การยกย่องนับถือจากกลุ่ม เขาอาจมีขวัญที่คึกคักและส่งผลไปถึงขวัญโดยรวมทั้งองค์การ

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่
บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน คอยกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ
ซึ่งวิธีที่จะช่วยได้มากก็คือ

6.1 อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนมากเกินไป

6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม
ในการปรึกษาหารือ ช่วยชี้ปัญหาและแก้ปัญหาได้

6.3 ให้ความคุ้มครอง เมตตา ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้
ความสนใจสภาพการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ

6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแล้วไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำ
เสียเอง ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่คอยให้คำปรึกษาหารือ
ชี้แนะแก้ปัญหาเมื่อเขาต้องการ

6.5 ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่โลเล ทำงานด้วยความมั่นใจ

6.6 ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักอยู่เสมอว่าคนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบาย
ขององค์การ และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย

7. การจัดสวัสดิการที่ดี เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย ฯลฯ จะช่วยให้มีความรู้สึก
มั่นคงปลอดภัย

8. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย
การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

สำหรับ อุกฤษ หิรัญโต (2531 : 165 - 166) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างและ
บำรุงขวัญไว้ 9 ประการ ดังนี้คือ

1. ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติ (Attitude Suvery) เป็นครั้งคราวเพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกิริยาต่องาน หรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้รับทราบปัญหาที่แท้จริง และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง

2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ

3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้ เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีปัญหาขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเสมอ

4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัว และงาน คือ การช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง

5. การชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำดีต้องกระทำด้วยใจจริง เพราะการชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รับผิดชอบตัวเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่ อย่างก็ดกัน

7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผล การปฏิบัติงาน และความสามารถ

8. ผู้บังคับบัญชา ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง

9. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ส่วน วิจิตร อาวะกุล (ม.ป.ป. : 269 - 270) เสนอวิธีบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานไว้หลายวิธีดังนี้

1. การจัดให้เงินเดือน ค่าจ้างแรงงานให้เป็นธรรม

2. การจัดสิ่งที่ยับยั้งความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อนในการทำงาน ให้ผู้ทำงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานตามอัตรา

3. การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้น เช่น ให้เขามีโอกาสพูดรับฟังเขาบ้าง ให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานหรือช่วยในการตัดสินใจมากขึ้น

4. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างทัดเทียมกันได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน มีมาตรการในการวัดผลความสำเร็จของงานที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้

5. การใช้ภาวะความเป็นผู้นำที่ดี โดยให้ได้ผลงานและน้ำใจของผู้ทำงานด้วย

6. การจัดให้มีการปรึกษาสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แก้ปัญหาในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

7. จัดให้มีการประเมิน สำนวณตรวจสอบทัศนคติ สดับรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่

8. การจัดให้มีการขจัดปัญหาความทุกข์ร้อน ขอร้องทุกข์อย่างตรงจุดและที่ต้นเหตุมิใช่ปลายเหตุ

ขณะเดียวกัน อรุณ วัชรธรรม และสวัสดิ์ สายประสิทธิ์ (2527 : 203 - 204 ; ม.ป.ป. : 221) เสนอวิธีการและแนวทางในการสร้างขวัญที่สอดคล้องกันหลายวิธี ดังนี้

1) ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้คนงานรักงาน ผู้นำจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจรักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเห็นเหนื่อย ลำบากตรากตรำหรือท้อถอยหมดกำลังใจก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักจะประพฤติตามอย่างหัวหน้างาน

2) ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะมีเหตุ มีผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่า หมดความหมาย

3) ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนใจสนทนากับพนักงานพอสมควร โดยการทักทาสไต่ถาม ข่าวดาวและทุกข์สุขของพนักงานในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้ จะทำให้พนักงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบว่าหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4) ให้โอกาสแก่พนักงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควรหรือ มีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง หรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่พนักงานมีงานที่มั่นคง มีทางก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5) สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่พนักงาน อาทิ เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานทำงานในห้องที่มีสภาพการทำงานดี จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนร่วมในความ สำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควร จะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลผู้นั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจ แก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7) ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของพนักงาน คนงานบางคน มีขวัญดี ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน แต่ในบางครั้งขวัญอาจจะตกได้ หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อน หรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถจะไปร้องทุกข์กับผู้ใด ฉะนั้นในการรักษาขวัญของคนงานสถาน ประกอบการนั้น ๆ ควรจะจัดให้มีเจ้าหน้าที่เพื่อการนี้โดยเฉพาะ ถ้าเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ สามารถแก้ไขได้ก็ควรดำเนินการทันที แต่ถ้าไม่สามารถจะทำได้ก็ควรชี้แจงหรืออธิบายให้คนงาน ทราบ ซึ่งเรื่องนี้ควรจะได้วางระเบียบไว้ให้รัดกุมชัดเจน

นอกจากนี้ เสนาะ คีเฮว (2535 : 303 - 307) ยังได้เสนอวิธีการในการ สร้างขวัญว่าอาจกระทำได้ 4 วิธี คือ

1. ผู้บริหารในองค์การต้องบริหารงานอย่างมีหลักเกณฑ์และด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นผู้นำส่งเสริมให้เกิดกำลังใจในทางที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งมั่น อยู่ในความยุติธรรม มีความคิดริเริ่มดี และมีความสามารถในทางชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อฟังและร่วมมือ

2. การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ ซึ่งได้แก่ การขยายงานทำให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบมากขึ้น ลดการทำงานที่ซ้ำซาก และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้มากขึ้น ทำให้มีความรู้สึกว่ามีของใหม่เกิดขึ้น มีความยินดีที่ได้เห็นอะไรที่ใหม่ไปกว่าเดิม แต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่แสดงถึงความก้าวหน้า บุคลากรจะได้รับความพอใจที่ตนมีความสำคัญขึ้นโดยเฉพาะคนที่ไม่มีตำแหน่ง หรือตำแหน่งต่ำ ก็มีโอกาสนำได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

3. การให้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มความสัมพันธ์อันดีจะเกิดขึ้น เป็นการสร้างให้เกิดความมั่นใจต่อกลุ่มนั้น เป็นการยอมรับว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทุกคนมีคุณค่า และมีความหมายต่อองค์การ ทำให้ขวัญดีขึ้น

4. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งได้แก่ การขัดแย้งระหว่างบุคคล การขัดแย้งระหว่างพนักงานกับองค์การ การขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน และการขัดแย้งระหว่างองค์การกับองค์การ ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจก่อให้เกิดผลดีและผลเสีย ผู้บังคับบัญชาต้องจัดหาข้อขัดแย้งและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ โดยการตัดสินใจและประนีประนอมอย่างยุติธรรมทันต่อเหตุการณ์ และเป็นไปโดยเปิดเผย จะทำให้การขัดแย้งลดลง และไม่กระทบกระเทือนขวัญของบุคคลในองค์การ

สำหรับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 102 - 103) ได้เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนตระหนัก และถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่จะต้องใช้เวลาพยายามทุกวิถีทางในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยพยายามส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นการช่วยเหลือครูไม่ใช่เป็นการจับผิดและให้ครูมีโอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ช่วยอีกด้วย คือ

1. ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล
2. ให้คำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผลเมื่อครูเกิดปัญหากับนักเรียนหรือผู้ปกครอง
3. เอาใจใส่เป็นพิเศษ ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและทางใจของครู

4. รับทั้งผิด และชอบในการบริหารงาน
5. กระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติตน
6. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

นอกจากนี้ ยังได้เห็นว่าเพื่อให้การเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นไปด้วยดี ผู้บริหารโรงเรียนพึงหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. อย่าตำหนิครูคนใดคนหนึ่งขณะที่มีผู้อื่นอยู่ด้วย
 2. อย่าแสดงท่าทีว่าไม่ไว้วางใจในตัวครู
 3. อย่าเลือกที่รักมักที่ชัง
 4. อย่าหลีกเลี่ยงการพบปะกับครู
 5. อย่าทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่
 6. อย่ากระทำตนให้ครูเกิดความรู้สึกกลัว แต่ควรกระทำให้รู้สึกเกรง
 7. อย่ายึดเอาการสอนของครูเพียงครั้งสองครั้งเป็นเครื่องมือประเมินความสามารถ
- (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 103)

จากการที่นักวิชาการและหน่วยงานได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากและเป็นปัจจัยโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดี ถ้าขวัญเสียก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเลวลง ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงเสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สัจจา ศรีเจริญ (2527 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญอยู่ในระดับสูง ด้านความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ทั้งในและนอกโรงเรียนและด้านความรู้สึกพอใจต่องานที่ปฏิบัติในโรงเรียน แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนและด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

จิต นาสิก (2528 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องขวัญของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าระดับขวัญของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับขวัญในด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ทำนั้น ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ระดับขวัญในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและความรู้สึกพอใจในการทำงานนั้น ผู้ที่มีอายุราชการสูงมีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการต่ำ ระดับขวัญในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น พบว่าผู้มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีระดับขวัญต่ำกว่าผู้ที่มีอายุราชการสูง และศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและความรู้สึกพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

สมพร คงสกุล (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมและจำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สรรพสิริ วิเชียรรัตน์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยด้านลักษณะงานและหน่วยงาน สภาพบุคลากรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับชุมชนอยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านตัวแปร พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณวุฒิโรงเรียนต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ดวงค์ ชุกกลิ่น (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีขวัญในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกระเบียบความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกละพอใจในงานที่ปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกล้มเหลวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ปรีชา ไตรโพธิ์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องขวัญของศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์โดยรวมทั้ง 12 เขตการศึกษา มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 2 และ 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป และปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ในระดับสูง

จรรยา มุ่งการนา (2534 : 113 - 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีขวัญกำลังใจในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และครูที่ปฏิบัติการสอนในเขตที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกัน ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ระดับอายุที่ต่างกัน ประสบการณ์ที่ต่างกัน สถานภาพทางครอบครัวที่ต่างกัน ระยะทางจากบ้านถึงโรงเรียนที่ต่างกัน และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางของครูที่ต่างกัน มีขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ส่วนครูที่ปฏิบัติการสอนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน การมีรายได้ และไม่มีรายได้พิเศษนอกจากเงินเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต่างกัน และมีที่อยู่อาศัยที่ต่างกัน มีชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยในประเทศที่นำมาเสนอเพื่อสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ เป็นผลงานวิจัยในรอบ 10 ปี (พ.ศ. 2525 - 2535) พบว่า ชวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูในสังกัดต่าง ๆ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง และข้าราชการครูเหล่านี้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติทั้งสิ้น มิใช่ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่โรงเรียนที่ทุรกันดารเลย ซึ่งข้าราชการครูในโรงเรียนทุรกันดารนั้น น่าจะมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลให้มีชวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ และในรอบ 10 ปีนั้น มิได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับชวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่ทุรกันดารภายในขอบเขตทั้ง 6 ด้าน ข้างต้นแต่อย่างใด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สวาริงจิม (Swaringim. 1982 : 1785 - A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบชวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล และครูโรงเรียนเอกชนมาเท่า ๆ กัน แล้วหาค่าความแตกต่างของชวัญ ปรากฏว่า ชวัญของครูทั้งสองกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 องค์ประกอบที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

เจมส์ (James. 1983 : 185 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่กับชวัญของครูในรัฐหลุยเซียนา สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับชวัญในการปฏิบัติตนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยส่วนรวมอยู่ในระดับต่ำ
2. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ลึกเป็น
ส่วนหนึ่งของหน่วยงานต่ำ
3. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ลึกรับผิดชอบต่ำ
4. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ลึกประสบผล
สำเร็จต่ำ
5. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ลึกมั่นคงใน
การทำงานต่ำ
6. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ลึกพอใจใน
งานที่ปฏิบัติต่ำ
7. ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีทักษะในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ใน
หน่วยงานต่ำ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัย ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 101 โรงเรียน รวม 596 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2537 ซึ่งปรากฏในรายงานการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2537 จำนวน 234 คน โดยสุ่มเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นข้าราชการครูชาย และข้าราชการครูหญิง แยกเป็นรายอำเภอ โดยเทียบและปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) และสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบธรรมดา (Simple Random Sampling) อีกครั้งหนึ่ง ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นรายอำเภอ

อำเภอ/กิ่งอำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองเชียงราย	90	34
พาน	14	6
เชียงทอง	32	13
แม่สรวย	139	54
เชียงแสน	39	15
พญาเม็งราย	23	10
เวียงป่าเป้า	61	24
แม่สาย	11	4
แม่จัน	18	8
เทิง	16	7
แม่ฟ้าหลวง	86	34
เวียงแก่น	66	23
แม่ลาว	1	1
รวม	596	234

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับเพศ และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามวัดความรู้สึกของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ภายใต้องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 57 ข้อ พร้อมด้วยแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ทั้ง 6 ด้าน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสอบถามบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมความรู้ และรายละเอียดเกี่ยวกับข้าราชการครูในโรงเรียนที่กั้นดาร์ไว้เป็นข้อมูลเบื้องต้น
2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นขอบเขตของเนื้อหาในการดำเนินการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ และเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงให้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว ได้แก่

- 4.1 นายบุญส่ง ชนามี ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย
- 4.2 นายประสงค์ เทพศิริ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา
- 4.3 นายนิมฟ์ บุญล้อม ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง
- 4.4 นายคมสัน คงทน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
- 4.5 นายพชัย สราภิรมย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ปรากฏว่าแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปแสดงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 13 แห่ง คือ

- 1.1 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองเชียงราย
- 1.2 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพาน
- 1.3 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงของ
- 1.4 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย
- 1.5 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน

- 1.6 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพญาเม็งราย
- 1.7 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า
- 1.8 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่สาบ
- 1.9 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่จัน
- 1.10 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเทิง
- 1.11 สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอแม่ฟ้าหลวง
- 1.12 สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเวียงแก่น
- 1.13 สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอแม่ลาว

2. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และครูใหญ่โรงเรียนที่กั้นดาร์ในสังกัด พร้อมแบบสอบถาม และซองเปล่าปิดผนึกซึ่งจำหน่ายซองถึงผู้วิจัยเพื่อมอบให้ข้าราชการครูในโรงเรียนที่กั้นดาร์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ จำนวน 234 ชุด

3. ให้ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยโดยตรง ทางไปรษณีย์ภายใน 30 วัน

4. ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 222 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.95

การจัดกระทำและสารวิเคราะห์ข้อมูล

1. คัดเลือกแบบทดสอบตามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดไว้เฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ สำหรับวิจัยในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน เช่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีคำถาม 9 ข้อจะต้องมีคำตอบทั้ง 9 ข้อ จึงจะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เฉพาะในตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

ระดับขวัญสูงที่สุด	ให้คะแนน 5
ระดับขวัญสูง	ให้คะแนน 4
ระดับขวัญปานกลาง	ให้คะแนน 3
ระดับขวัญต่ำ	ให้คะแนน 2
ระดับขวัญต่ำที่สุด	ให้คะแนน 1

3. หากคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน โดยเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1977 - 174) 5 ระดับ คือ

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 1.00 - 1.79 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับ ต่ำที่สุด

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 1.80 - 2.59 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงาน
ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 2.60 - 3.39 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 3.40 - 4.19 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 4.20 - 5.00 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับสูงที่สุด

4. ทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า โดยใช้การทดสอบไคสแคว์ (Chi-Square Test) แบบภาวะความเหมาะสม (Goodness-of-Fit)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean)

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient)

3. การทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า โดยใช้การทดสอบไคสแควร์

(Chi-Square Test) แบบภาวะความเหมาะสม (Goodness-of Fit) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

(กรพินทร์ เจริญพงษ์. 2525 : 120 - 121)

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

โดยที่ X^2 แทน ตัวสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistic)

ซึ่งมีการแจกแจงไคสแควร์ (Chi-Square Distribution) ที่มี Degree of Freedom เท่ากับ $k-m$

O_i แทน ความถี่สังเกต (Observed Frequency) กลุ่มที่ i

E_i แทน ความถี่คาดหวัง (Expected Frequency) กลุ่มที่ i

K แทน จำนวนชั้นที่ใช้ในการคำนวณหาค่า X^2

m แทน จำนวนของค่าคงที่ซึ่งใช้สำหรับคำนวณหาค่าความถี่คาดหวัง

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามที่มี ความสมบูรณ์ครบถ้วนจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสาระสำคัญประกอบด้วยสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล และผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- χ^2 แทน ตัวสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistic) ซึ่งมีการแจกแจง ไคสแควร์ (Chi-Square Distribution) ที่มี Degree of Freedom เท่ากับ $k-1$
- O_i แทน ความถี่สังเกต (Observed Frequency) กลุ่มที่ i
- E_i แทน ความถี่คาดหวัง (Expected Frequency) กลุ่มที่ i
- K แทน จำนวนชั้นที่ใช้ในการคำนวณค่า χ^2
- n แทน จำนวนของค่าคงที่ซึ่งใช้สำหรับคำนวณค่าความถี่คาดหวัง

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 จัดกลุ่มของระดับวิจัย
- ตอนที่ 2 ทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า
- ตอนที่ 3 ผลของการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ

ตอนที่ 1 จัดกลุ่มของระดับขวัญ

การจัดกลุ่มของระดับขวัญวิธีการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 222 ชุด จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 234 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 94.95) มาตรวจสอบเพื่อคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ครบถ้วนปรากฏว่า ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.88

2. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามเฉพาะตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับขวัญสูงที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ระดับขวัญสูง	ให้ 4 คะแนน
ระดับขวัญปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ระดับขวัญต่ำ	ให้ 2 คะแนน
ระดับขวัญต่ำที่สุด	ให้ 1 คะแนน

3. หากคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และรวมทุกฉบับสำหรับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนที่กั้นดาร์แต่ละด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

4. จัดกลุ่มระดับขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 1.00 - 1.79 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 1.80 - 2.59 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 2.60 - 3.39 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 3.40 - 4.19 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญ 4.20 - 5.00 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด เช่น ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามคนหนึ่ง ได้คะแนนเฉลี่ยของด้านขวัญเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเท่ากับ 2.75 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคนนี้มีระดับขวัญปานกลางในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เช่นเดียวกัน สำหรับขวัญในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ และแบบสอบถามฉบับอื่น ๆ

การจัดกลุ่มระดับขวัญของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 215 คน ตามแบบดังกล่าวข้างต้น ได้จัดกลุ่มระดับของขวัญในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยและจำนวนข้าราชการครู แสดงใน ตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับ
 วิทยุในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

วิทยุในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	จำนวนข้าราชการครูที่มีระดับวิทยุ					รวม	ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด		
วิทยุในการปฏิบัติงานโดยรวม ทุกด้าน	— (0.%)	4 (1.86%)	58 (26.97%)	125 (58.13%)	28 (13.02%)	215 (100%)	3.62
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	1 (0.46%)	5 (2.32%)	33 (15.34%)	121 (56.27%)	55 (25.58%)	215 3.84	3.84
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	— (0.%)	1 (0.46%)	12 (5.58%)	97 (45.11%)	105 (48.83%)	215 (100%)	4.21
ด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จ	1 (0.46%)	4 (1.86%)	66 (30.69%)	119 (55.34%)	25 (11.62%)	215 (100%)	3.63
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการ ทำงาน	3 (1.39%)	33 (15.34%)	86 (40.00%)	83 (38.60%)	10 (4.65%)	215 (100%)	3.22
ด้านความรู้สึกพอใจในงาน ที่ปฏิบัติ	— (0%)	9 (4.18%)	81 (37.67%)	99 (46.04%)	26 (12.09%)	215 (100%)	3.48
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2 (0.93%)	6 (2.79%)	65 (30.23%)	112 (52.09%)	30 (13.95%)	215 (100%)	3.62

จากตาราง 2 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.21) ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.48-3.84)

ตาราง 3 จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับขวัญ สำหรับด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
1. <u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน</u>						
1.1 ท่านมีความรักและ ความภูมิใจในโรง เรียนของท่าน.....	1	5	62	86	61	3.93
1.2 ท่านเข้าใจนโยบาย และวัตถุประสงค์ของ โรงเรียน	4	8	60	105	38	3.77

ตาราง 3 (ต่อ)

อวัณในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับอวัณ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
1.3 ท่านได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหว ต่างๆ เกี่ยวกับ กิจกรรมของ โรงเรียน.....	2	15	68	90	40	3.70
1.4 ท่านได้มีโอกาสเสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานของ โรงเรียน.....	5	10	80	97	23	3.57
1.5 ท่านมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาของ โรงเรียน.....	1	7	73	104	30	3.72
1.6 ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจ เมื่อมีผู้กล่าวถึง โรงเรียนในแง่ดี...	1	1	24	85	104	4.35
1.7 ท่านมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของ โรงเรียนอยู่เสมอ...	1	3	22	123	66	4.16

ตาราง 3 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
1.8 ท่านได้รับการยอมรับ ว่าเป็นสมาชิกที่มี ความสำคัญของ โรงเรียน	5	3	64	109	34	3.76
1.9 ผู้บังคับบัญชายอมรับ ความสามารถของ ท่าน.....	5	10	81	101	18	3.54
ค่าเฉลี่ยรวม						3.84

จากตาราง 3 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงานเรื่องท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดีอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.35) ส่วนในข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับสูงทุกข้อ (ค่าเฉลี่ย = 3.54 - 4.16)

ตาราง 4 จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตารและค่าเฉลี่ย แบ่งตามระดับวิทย สำหรับด้าน
ความรู้สึกรับผิดชอบ

วิทยในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นตาร	ระดับวิทย					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
2. <u>ความรู้สึกรับผิดชอบ</u>						
2.1 ท่านมีความเข้าใจ อย่างชัดเจนต่อบท บาทหน้าที่การงานที่ กระทำอยู่.....	1	2	35	119	58	4.07
2.2 ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะ ทำงานที่ได้รับมอบ หมายให้ดีที่สุด.....	1	-	12	83	119	4.48
2.3 ท่านตั้งใจทำงานที่ได้ รับมอบหมายอย่าง สม่ำเสมอ.....	-	1	18	122	74	4.25
2.4 ท่านมีความกระตือรือ ร้นที่จะทำงานที่ท่าน รับผิดชอบให้สำเร็จ.	1	-	18	113	83	4.22

ตาราง 4 (ต่อ)

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับวิทยุ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
2.5 ทำนุบำรุงการทำงาน ในหน้าที่และงาน พิเศษที่ได้รับมอบ หมายอย่างเต็มความ สามารถ.....	-	1	25	115	74	4.22
2.6 ทำนุพยายามหาวิธี การในการปรับปรุง และแก้ไขงานที่ปฏิบัติ ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ....	1	1	37	133	43	4.00
2.7 ทำนุยินดีจะเสียสละ กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และ กำลังทรัพย์เพื่อให้ งานที่รับผิดชอบ สำเร็จตามเป้าหมาย โรงเรียน	1	2	29	119	64	4.13
ค่าเฉลี่ยรวม						4.21

จากตาราง 4 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกได้รับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.21) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการครู โรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุดในเรื่องท่านคิด อยู่เสมอว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จและท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.22 - 4.48) ส่วนใน ข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับสูง ทุกข้อ (ค่าเฉลี่ย = 4.00 - 4.13)

ตาราง 5 จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับขวัญสำหรับด้าน ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ						
3.1 ท่านทำงานที่ได้รับผิด ชอบและงานที่ได้รับ มอบหมายบรรลุตาม วัตถุประสงค์.....	-	4	76	105	30	3.75
3.2 ความสำเร็จของท่าน ได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน..	3	14	76	94	29	3.60
3.3 ท่านรู้สึกว่าการที่ได้ ทำส่งผลให้โรงเรียน เจริญก้าวหน้ามากขึ้น	1	6	65	106	37	3.80

ตาราง 5 (ต่อ)

อวัณในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กันดาร	ระดับอวัณ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
3.4 ผลงานของท่านได้รับ การยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน.....	1	6	78	110	20	3.66
3.5 เพื่อนร่วมงานให้ ความร่วมมือในการ ทำงานเป็นอย่างดี..	1	13	74	105	24	3.63
3.6 ท่านมีโอกาสใช้ความ รู้ความสามารถเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน...	5	4	59	113	34	3.78
3.7 ท่านรู้สึกภูมิใจในผล สัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่ท่าน สอน.....	4	10	90	78	33	3.59
3.8 ท่านยินดีที่จะรับการ มอบหมายงานซึ่งยาก และท้าทายความ สามารถของท่าน...	2	2	43	121	47	3.97

ตาราง 5 (ต่อ)

อวัณในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับอวัณ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
3.9 ผู้บริหารโรงเรียนให้ คำชมเชยเมื่อท่านทำ งานได้รับความ สำเร็จ.....	17	27	85	71	15	3.19
3.10 ผู้บริหารโรงเรียน เชื่อก่อความสำเร็จ ในงานของท่าน....	6	15	91	87	16	3.43
3.11 ท่านคิดว่าท่านมีความ ก้าวหน้าในอาชีพครู.	7	11	73	98	26	3.58
ค่าเฉลี่ยรวม						3.63

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ มีอวัณในการปฏิบัติงานด้าน
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีอวัณ ในการปฏิบัติงานเรื่องผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชย
เมื่อท่านได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) เพียงข้อเดียว ส่วนในข้อ
อื่นอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.58 - 3.97)

ตาราง 6 จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร และค่าเฉลี่ย แบ่งตามระดับวิทย สำหรับ
ด้านความรู้สึกลับั่นคงในการทำงาน

วิทยในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นตาร	ระดับวิทย					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
4. <u>ความรู้สึกลับั่นคงในการ ทำงาน</u>						
4.1 โรงเรียนจัดบริการ และสวัสดิการให้ท่าน อย่างเหมาะสม....	15	43	105	49	3	2.92
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนให้ เกียรติแก่ท่านและ คณะครูอย่างเท่า เทียมกัน.....	7	19	78	83	28	3.49
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและรักษาค ประโยชน์แก่ผู้มีพ้งได้ แก่ท่าน	12	27	72	81	23	3.35

ตาราง 6 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นการ	ระดับขวัญ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนให้ ความช่วยเหลือแนะนำ เป็นอย่างดีเมื่อ ท่านประสบปัญหาใน การปฏิบัติงาน.....	10	31	73	76	25	3.35
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนดูแล เอาใจใส่เกี่ยวกับ ความเป็นอยู่ของท่าน และเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ....	19	38	79	62	17	3.09
4.6 ท่านได้รับการส่งเสริม ให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ.....	7	27	110	60	11	3.19
4.7 ท่านได้รับสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ตามสิทธิ ที่ได้รับด้วยความเป็น ธรรม.....	7	23	93	75	17	3.33

ตาราง 6 (ต่อ)

อรรถในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับชั้น					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
4.8 ท่านได้รับสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ครบถ้วน และทันตามความ จำเป็นเสมอ	14	34	112	45	10	3.01
4.9 เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับ งานที่ท่านรับผิดชอบ.	8	46	102	46	13	3.05
4.10 ท่านได้รับสวัสดิการ เป็นพิเศษแตกต่าง จากโรงเรียนในพื้นที่ ปกติ.....	17	56	100	32	10	2.82
4.11 ท่านได้รับการ พิจารณาให้เลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี ด้วยความยุติธรรม..	10	25	101	65	14	3.22
4.12 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจ ในตำแหน่งหน้าที่การ งานที่ท่านทำอยู่.....	3	7	59	105	41	3.81
ค่าเฉลี่ยรวม						3.22

จากตาราง 6 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงานเรื่องผู้บริหารโรงเรียนให้เกียรติแก่ท่านและคณะครูอย่างเท่าเทียมกันและท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.49 - 3.81) ส่วนในข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.29 - 3.35)

ตาราง 7 จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับขวัญ สำหรับด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
5. <u>ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>						
5.1 ท่านมีความรู้สึกพอใจและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน.....	4	23	92	78	18	3.39
5.2 สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน.....	19	67	91	30	8	2.73

ตาราง 7 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาว	ระดับขวัญ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
5.3 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ความ สามารถเป็นที่ยอมรับ ของคนทั่วไป.....	9	27	84	77	18	3.32
5.4 ท่านมีความรักและ ภูมิใจในอาชีพครู...	-	1	21	82	111	4.41
5.5 ท่านรู้สึกว่าการเป็น ครูเหมาะสมกับนิสัย ของท่าน.....	-	4	38	91	82	4.17
5.6 งานที่ทำอยู่เหมาะสม กับความรู้และความ สามารถและความ ถนัดของท่าน.....	1	6	60	99	49	3.88
5.7 ท่านมีอิสระเสรีภาพ ในการทำงาน.....	4	11	79	88	33	3.63
5.8 ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจ แก่ท่านในการทำ งาน.....	16	41	72	63	23	3.17

ตาราง 7 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นदार	ระดับขวัญ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
5.9 ผู้บังคับบัญชาและคณะ ครูเชื่อมั่นและมั่นใจ ในการทำงานของ ท่าน	2	9	101	89	14	3.48
5.10 โรงเรียนจัดวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อ การเรียนการสอน อย่างเพียงพอ.....	24	67	95	22	7	2.63
ค่าเฉลี่ยรวม						3.48

จากตาราง 7 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นदारมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการครูมีขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องท่านมีความรักและภูมิใจในอาชีพครูอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.41) เพียงข้อเดียว และมีขวัญในการปฏิบัติงาน เรื่องท่านมีความรู้สึกพอใจและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน สถานแวดล้อมในโรงเรียนให้อำนวยความสะดวกในการทำงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารรถเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจแก่ท่านในการทำงานและโรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.63 - 3.39) ส่วนในข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.63 - 4.17)

ตาราง 8 จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นदार และค่าเฉลี่ยแบ่งตามระดับวิทย สำหรับด้าน
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

วิทยในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นदार	ระดับวิทย					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
6.1 ท่านเคารพในกฎ เกณฑ์และระเบียบ ต่าง ๆ ของ โรงเรียน.....	-	1	15	136	63	4.21
6.2 ท่านและเพื่อนร่วม งานช่วยเหลือและ แนะนำกันในเรื่อง หน้าที่การงานเสมอ	4	14	68	107	22	3.60
6.3 ท่านและคณะครูอยู่ ร่วมกันโดยมีการ ประสานสัมพันธ์อันดี ในหน้าที่การงาน...	5	7	62	105	36	3.74

ตาราง 8 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กันตาร	ระดับขวัญ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
6.4 ครูส่วนใหญ่ในโรง เรียนของท่านมีความ สนิทสนมกันดี.....	4	5	51	112	43	3.86
6.5 ท่านรู้สึกว่าเป็นโรง เรียนของท่านไม่มี การแบ่งพรรคแบ่ง แบ่งพวก.....	16	17	64	66	52	3.56
6.6 ท่านรู้สึกว่าบุคลากร ในโรงเรียนของท่าน รักใคร่และพึงพอใจ ในตัวท่าน.....	1	7	103	91	13	3.50
6.7 ผู้บังคับบัญชาวางตน เป็นคนเปิดเผยเข้า ใจง่ายและปฏิบัติตน เป็นกันเองกับท่าน และคณะครู.....	18	26	74	71	26	3.28

ตาราง 8 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
6.8 ผู้บังคับบัญชาคอยดูแล เอาใจใส่และช่วย เหลือท่านและคณะครู ในเรื่องต่าง ๆ....	17	38	68	73	19	3.18
ค่าเฉลี่ยรวม						3.62

จากตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความ
สัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์มีขวัญในการปฏิบัติงานเรื่องท่านเคาพในกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ
ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.21) มีขวัญในการปฏิบัติงานเรื่องผู้บังคับบัญชา
วางตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติงานเป็นกันเองกับท่านและคณะครูและเรื่องผู้บังคับ
บัญชาคอยดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือท่านและคณะครูในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
(ค่าเฉลี่ย = 3.18 - 3.28) ส่วนในข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.50 - 3.86)

ตอนที่ 2 ทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

นำข้อมูลจากตาราง 2 ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบไคสแคว์ (Chi-Square Test) แบบภาวะความเหมาะสม (Goodness-of Fit) ได้ตัวสถิติไคสแคว์ แสดง ในตาราง 9

ตอนที่ 3 ผลของการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ตาราง 9 ตัวสถิติไคสแคว์ของข้อมูล จากตาราง 2

ขั้วในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร	จำนวนข้าราชการครูที่มี ระดับขั้ว					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)	ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด		
ขั้วในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน	-	4	58	125	28	153.167 [*]	3.62
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	1	5	33	121	55	221.767 [*]	3.84
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	-	1	12	97	105	167.865 [*]	4.21
ด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จ	1	4	66	119	25	230.558 [*]	3.63
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3	33	86	83	10	145.070 [*]	3.22
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	-	9	81	99	26	103.493 [*]	3.48
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2	6	65	112	30	196.837 [*]	3.62

^{*} หมายถึง ผลของการทดสอบมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลของการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในขณะเดียวกัน ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด และมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ

จากตอนที่ 3 แม้ว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง แต่ผู้วิจัยเห็นว่าควรได้ทราบระดับขวัญของข้าราชการครูในแต่ละด้าน เป็นรายข้อด้วย จึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ผลของการวิเคราะห์แสดงในตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ แบ่งตามระดับวิทย
 พร้อมทั้งตัวสถิติไคสแคว์สำหรับด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

วิทยในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับวิทย					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi- Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
1. <u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน</u>						
1.1 ท่านมีความรักและ ความภูมิใจในโรง เรียนของท่าน	1 (0.45%)	5 (2.32%)	62 (28.83%)	86 (28.83%)	61 (28.37%)	133.535* (100%)
1.2 ท่านเข้าใจนโยบาย และวัตถุประสงค์ของ โรงเรียน.....	4 (1.86%)	8 (3.72%)	60 (27.90%)	105 (48.83%)	38 (17.67%)	160.558* (100%)
1.3 ท่านได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับ กิจกรรมของ โรงเรียน.....	2 (0.93%)	15 (6.97%)	68 (31.63%)	90 (41.86%)	40 (18.60%)	123.442* (100%)
1.4 ท่านได้มีโอกาสเสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานของ โรงเรียน.....	5 (2.32%)	10 (4.65%)	80 (37.25%)	97 (45.11%)	23 (10.69%)	167.860* (100%)

ตาราง 10 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
1.5 ท่านมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหของ โรงเรียน.....	1 (0.46%)	7 (3.25%)	73 (33.95%)	104 (48.37%)	30 (13.95%)	182.558 [*] (100%)
1.6 ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจ เมื่อมีผู้กล่าวถึง โรงเรียนในแง่ดี...	1	1	24	85	104	213.000 [*]
1.7 ท่านมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของ โรงเรียนอยู่เสมอ...	1 (0.46%)	3 (1.39%)	22 (10.23%)	123 (57.20%)	66 (30.69%)	249.628 [*] (100%)
1.8 ท่านได้รับการยอมรับ ว่าเป็นสมาชิกที่มี ความสำคัญส่ว โรงเรียน.....	5 (2.32%)	3 (1.39%)	64 (27.76%)	109 (50.69%)	34 (15.81%)	184.233 [*] (100%)
1.9 ผู้บังคับบัญชายอมรับ ความสามารถของ ท่าน.....	5 (2.32%)	10 (4.65%)	81 (37.67%)	101 (46.97%)	18 (8.37%)	185.256 [*] (100%)

* หมายถึง ผลของการทดสอบมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 10 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ในเรื่องความรักและความภูมิใจในโรงเรียน เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ ของโรงเรียน รับทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ ได้รับการยอมรับว่า เป็นสมาชิกที่มีความสำคัญของโรงเรียน และผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถ นอกจากนี้ ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีความรู้สึกพอใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดีอยู่ในระดับสูงที่สุด

4.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ผลของการวิเคราะห์แสดงในตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ แบ่งตามระดับวิทยุพร้อมทั้ง
ตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

วิทยุในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับวิทยุ					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ						
2.1 ท่านมีความเข้าใจ อย่างชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่การงานที่ กระทำอยู่.....	1 (0.46%)	2 (0.93%)	35 (16.27%)	119 (55.3%)	58 (26.97%)	221.163* (100%)
2.2 ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะ ทำงานที่ได้รับมอบ หมายให้ดีที่สุด.....	1 (- 46%)	- (-)	12 (0.55%)	83 (38.60%)	119 (55.34%)	277.907* (100%)
2.3 ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง สม่ำเสมอ	- (-)	1 (0.46%)	18 (8.37%)	122 (56.74%)	74 (34.41%)	266.047* (100%)
2.4 ท่านมีความกระตือรือ ร้นที่จะทำงานที่ท่าน รับผิดชอบให้สำเร็จ	1 (0.46%)	- (-)	18 (8.37%)	113 (56.74%)	83 (34.41%)	249.721* (100%)

ตาราง 11 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นการ	ระดับวิทยุ					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
2.5 ท่านทุ่มเทการทำงาน ในหน้าที่และงาน พิเศษที่ได้รับมอบ หมายอย่างเต็มความ สามารถ.....	- (-)	1 (0.46%)	25 (11.62%)	115 (53.48%)	74 (34.41%)	234.465* (100%)
2.6 ท่านพยายามหาวิธี การในการปรับปรุง และแก้ไขงานที่ปฏิบัติ ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ....	1 (0.46%)	1 (0.46%)	37 (17.20%)	133 (61.86%)	43 (20.00%)	271.256* (100%)
2.7 ท่านยินดีจะเสียสละ กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และ กำลังทรัพย์เพื่อ ให้งานที่รับผิดชอบ สำเร็จตามเป้าหมาย	1 (0.46%)	2 (0.93%)	29 (13.48%)	119 (55.34%)	64 (29.76%)	229.256* (100%)

* หมายถึง ผลของการทดสอบมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 11 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ในเรื่องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่การงานที่กระทำอยู่ ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับผิดชอบให้สำเร็จ ทุ่มเทพการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และยินดีจะเสียสละกำลังกายกำลังใจ กำลังความคิด และกำลังทรัพย์สิน เพื่อให้งานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะเดียวกัน ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากก็มีขวัญในการปฏิบัติงานเรื่องที่คิดอยู่เสมอว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด อยู่ในระดับสูงที่สุด

4.3 ด้านความรู้สึกระสับผลสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ แบ่งตามระดับขวัญรวมทั้ง
ตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ						
3.1 ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์.....	-	4	76	105	30	197.023*
	(-)	(1.86%)	(35.34%)	(48.83%)	(13.95%)	(100%)
3.2 ความสำเร็จของท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน..	3	14	76	94	29	147.814*
	(0.13%)	(6.51%)	(35.34%)	(43.72%)	(13.48%)	(100%)
3.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้ามากขึ้น	1	6	65	106	37	177.256*
	(0.46%)	(2.79%)	(30.23%)	(49.30%)	(17.20%)	(100%)
3.4 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน.....	1	6	78	110	20	218.047*
	(0.46%)	(2.79%)	(36.27%)	(51.16%)	(9.30%)	(100%)

ตาราง 12 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ค่าสถิติ ไคสแควร์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
3.5 เพื่อนร่วมงานให้ ความร่วมมือในการ ทำงานเป็นอย่างดี	1 (0.46%)	13 (6.04%)	74 (34.41%)	105 (48.83%)	24 (11.16%)	176.419 [*] (100%)
3.6 ท่านมีโอกาใช้ความ รู้ความสามารถเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน...	5 (2.32%)	4 (1.86%)	59 (27.44%)	133 (52.55%)	34 (15.81%)	190.744 [*] (100%)
3.7 ท่านรู้สึกภูมิใจในผล สัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่ท่าน สอน.....	4 (1.86%)	10 (4.65%)	90 (41.86%)	78 (36.27%)	33 (15.34%)	142.884 [*] (100%)
3.8 ท่านยินดีที่จะรับการ มอบหมายงานซึ่งยาก และท้าทายความ สามารถของท่าน...	2 (0.93%)	2 (0.93%)	43 (20.00%)	121 (56.27%)	47 (21.86%)	220.046 [*] (100%)
3.9 ผู้บริหารโรงเรียนให้ คำชมเชยเพื่อท่านทำ งานได้รับความ สำเร็จ	17 (7.90%)	27 (12.55%)	85 (39.53%)	71 (33.02%)	15 (6.97%)	99.163 [*] (100%)

ตาราง 12 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
3.10 ผู้บริหารโรงเรียน เชื่อถือความสำเร็จ ในงานของท่าน...	6 (2.79%)	15 (6.97%)	91 (42.32%)	87 (40.46%)	16 (7.44%)	165.628* (100%)
3.11 ท่านคิดว่าท่านมี ความก้าวหน้าใน อาชีพครู.....	7 (3.25%)	11 (5.11%)	73 (33.95%)	98 (48.56%)	26 (12.09%)	151.953* (100%)

* หมายถึง ผลของการทดสอบมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ในเรื่องทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ ความสำเร็จได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า มากขึ้น ผลงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ยินดีที่จะรับการมอบหมาย งานทั้งยากและท้าทายความสามารถ คิดว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพครู และส่วนมากมีขวัญใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องรู้สึกภูมิใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอน ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อทำงานได้รับความสำเร็จ และผู้บริหารโรงเรียนเชื่อถือความ สำเร็จในงาน

4.4 ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ผลของการวิเคราะห์แสดงในตาราง 13

ตาราง 13 จำนวน และร้อยละของข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์ดาร แบ่งตามระดับวิทยุพร้อมทั้ง
ตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

วิทยุในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กัณฑ์ดาร	ระดับวิทยุ					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi- Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
4. <u>ความรู้สึกมั่นคงในการ ทำงาน</u>						
4.1 โรงเรียนจัดบริการ และสวัสดิการให้ท่าน อย่างเหมาะสม....	15 (6.79%)	43 (20.06%)	105 (48.83%)	49 (22.79%)	3 (1.39%)	145.674* (100%)
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนให้ เกียรติแก่ท่านและ คณะครูอย่างเท่า เทียมกัน.....	7 (3.25%)	19 (8.83%)	78 (36.27%)	83 (38.60%)	28 (13.02%)	114.465* (100%)
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและรักษาผล ประโยชน์แก่ผู้มีพินังได้ แก่ท่าน.....	12 (5.58%)	27 (12.55%)	72 (33.48%)	81 (37.67%)	23 (10.69%)	90.744* (100%)

ตาราง 13 (ต่อ)

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับวิทยุ					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนให้ ความช่วยเหลือและ นำเป็นอย่างดีเมื่อ ท่านประสบปัญหาใน การปฏิบัติงาน	10 (4.65%)	31 (14.41)	73 (33.95%)	76 (35.34%)	25 (11.62%)	82.465 [*] (100%)
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับ ความเป็นอยู่ของท่าน อย่างสม่ำเสมอ....	19 (8.83%)	38 (17.67%)	79 (36.74%)	62 (28.83%)	17 (7.90%)	68.233 [*] (100%)
4.6 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่าง พอเพียง.....	7 (3.25%)	27 (12.55%)	110 (51.16%)	60 (27.90%)	11 (5.11%)	171.023 [*] (100%)
4.7 ท่านได้รับสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ตามสิทธิ์ ที่ได้รับด้วยความเป็น ธรรม.....	7 (3.25%)	23 (10.69%)	93 (43.25%)	75 (34.88%)	17 (7.90%)	137.116 [*] (100%)

ตาราง 13 (ต่อ)

ขั้วในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กันดาร	ระดับขั้ว					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
4.8 ท่านได้รับสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ครบถ้วน และทันตามความ จำเป็นเสมอ	14 (6.51%)	34 (15.81%)	112 (52.09%)	45 (20.93%)	10 (0.04%)	157.581* (100%)
4.9 เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับ งานที่ท่านรับผิดชอบ.	8 (3.72%)	46 (21.39%)	102 (47.44%)	46 (21.39%)	13 (6.04%)	130.791* (100%)
4.10 ท่านได้รับสวัสดิการ เป็นพิเศษแตกต่าง จากโรงเรียนในพื้นที่ ปกติ.....	17 (7.90%)	56 (26.04%)	100 (46.51%)	32 (14.88%)	10 (0.04%)	123.349* (100%)
4.11 ท่านได้รับการ พิจารณาให้เลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี ด้วยความยุติธรรม..	10 (0.04%)	25 (11.62%)	101 (46.97%)	65 (30.23%)	14 (6.51%)	141.907 (100%)
4.12 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจ ในตำแหน่งหน้าที่การ งานที่กำลังทำอยู่.....	3 (1.39%)	7 (3.25%)	59 (27.44%)	105 (48.83%)	41 (19.06%)	162.791* (100%)

จากตาราง 13 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องโรงเรียนจัดบริการและสวัสดิการให้เหมาะสม ผู้บริหาร โรงเรียนดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอ ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับด้วยความ เป็นธรรม ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ครบถ้วนและทันตามความจำเป็นเสมอ เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับสวัสดิการเป็นพิเศษแตกต่างจากโรงเรียนในพื้นที่ปกติ ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม และส่วนมากมีขวัญในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนให้เกียรติอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมและรักษามลประโยชน์พึงมีพึงได้ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือแนะนำ เป็นอย่างดี เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำอยู่

4.5 ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ผลของการวิเคราะห์แสดงในตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ แบ่งตามระดับวิทยุพร้อมทั้ง
ตัวสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ

วิทยุในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับวิทยุ					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
5. <u>ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>						
5.1 ท่านมีความรู้สึกสุขใจ และอบอุ่นใจในการ ปฏิบัติงาน.....	4 (1.86%)	23 (10.69%)	92 (42.79%)	78 (36.2%)	18 (8.37%)	143.535 [*] (100%)
5.2 สภาพแวดล้อมใน โรงเรียนเอื้ออำนวย ต่อการทำงานของ ท่าน.....	19 (8.83%)	67 (31.16%)	91 (42.32%)	30 (13.95%)	8 (3.72%)	112.791 [*] (100%)
5.3 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ความ สามารถเป็นที่ยอมรับ ของคนทั่วไป.....	9 (4.18%)	27 (12.55%)	84 (39.06%)	77 (35.81%)	18 (8.37%)	113.349 [*] (100%)

ตาราง 14 (ต่อ)

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กัณฑ์การ	ระดับขวัญ					ตัวสถิติ ไคสแควร์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
5.4 ท่านมีความรักและ ภูมิใจในอาชีพครู...	— (—)	1 (0.46%)	21 (9.76%)	82 (38.13%)	111 (51.62%)	238.186 [*] (100%)
5.5 ท่านรู้สึกว่าการเป็น ครูเหมาะสมกับนิสัย ของท่าน.....	— (—)	4 (1.86%)	38 (17.67%)	91 (42.32%)	82 (38.13%)	167.907 [*] (100%)
5.6 งานที่ทำอยู่เหมาะสม กับความรู้และความ ถนัดของท่าน.....	1 (0.46%)	6 (2.79%)	60 (27.90%)	99 (46.04%)	49 (22.79%)	153.349 [*] (100%)
5.7 ท่านมีอิสระเสรีภาพ ในการทำงาน.....	4 (1.86%)	11 (5.11%)	79 (36.74%)	88 (40.93%)	33 (15.34%)	138.744 [*] (100%)
5.8 ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจ แก่ท่านในการทำ งาน.....	16 (7.44%)	41 (19.06%)	72 (33.48%)	63 (29.30%)	23 (10.69%)	55.209 [*] (100%)
5.9 ผู้บังคับบัญชาและคณะ ครูเชื่อมั่นและมั่นใจ ในการทำงานของ ท่าน.....	2 (0.93%)	9 (4.18%)	101 (46.97%)	89 (41.39%)	14 (6.51%)	212.977 [*] (100%)

ตาราง 14 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กั้นดาร์	ระดับขวัญ					ตัวสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
5.10 โรงเรียนวัดวัด อุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อ การเรียนการสอน อย่างเพียงพอ.....	24 (11.16%)	67 (31.16%)	95 (44.18%)	22 (10.23%)	7 (3.25%)	125.070* (100%)

* หมายถึง ผลของการทดสอบมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องมีความรู้สึกมีความสุขและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ของคนทั่วไป ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและคณะครูเชื่อมั่นในการทำงาน และโรงเรียนวัดวัดอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และส่วนมากมีขวัญใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในเรื่องรู้สึกว่าการเป็นครูเหมาะสมกับนิสัย งานที่ทำอยู่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถและความถนัด และมีอิสระเสรีภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความรัก และภูมิใจในอาชีพครูอยู่ในระดับสูงที่สุด

4.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ผลของการวิเคราะห์ที่แสดงในตาราง 15

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร แบ่งตามระดับวิทยุรวมทั้ง
ค่าสถิติไคสแคว์ สำหรับด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

วิทยุในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กันดาร	ระดับวิทยุ					ค่าสถิติ ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
6.1 ท่านเคารพในกฎ เกณฑ์และระเบียบ ต่าง ๆ ของ โรงเรียน.....	-	1	15	136	63	312.698 [*] (100%)
	(-)	(0.46%)	(6.97%)	(63.25)	(29.30%)	
6.2 ท่านและเพื่อนร่วม งานช่วยเหลือและ แนะนำกันในเรื่อง หน้าที่การงานเสมอ.	4	14	68	107	22	174.977 [*] (100%)
	(1.86%)	(6.51%)	(31.62%)	(49.76%)	(10.23%)	
6.3 ท่านและคณะครูอยู่ ร่วมกันโดยมีการ ประสานสัมพันธ์อันดี ในหน้าที่การงาน...	5	7	62	105	36	162.651 [*] (100%)
	(2.32%)	(3.25%)	(28.83%)	(48.38%)	(16.74%)	

ตาราง 15 (ต่อ)

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ ศึกษาค้นคว้า	ระดับขวัญ					ตัวสถิติ ไคสแควร์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
6.4 ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความ สนิทสนมกันดี.....	4 (1.86%)	5 (2.32%)	51 (23.72%)	112 (52.09%)	43 (20.00%)	181.163 [*] (100%)
6.5 ท่านรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก.....	16 (7.44%)	17 (7.90%)	64 (29.76%)	66 (30.69%)	52 (24.18%)	57.116 [*] (100%)
6.6 ท่านรู้สึกว่าบุคลากรในโรงเรียนของท่านรักใคร่และพึงพอใจในตัวท่าน.....	1 (0.46%)	7 (2.25%)	108 (47.90%)	91 (42.32%)	13 (6.04%)	229.395 [*] (100%)
6.7 ผู้บังคับบัญชาวางตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติตนเป็นกันเองกับท่านและคณะครู.....	18 (8.37%)	26 (12.09%)	74 (34.41%)	71 (33.02%)	26 (12.09%)	68.558 [*] (100%)

ตาราง 15 (ต่อ)

อวัณในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนที่ กัณการ	ระดับอวัณ					อัวสถิต ไคสแคว์ (Chi-Square)
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	
5.8 ผู้บงคัับัญชาคออชดูแล เอาใจใส่และช่วยเหลือ เหลื่อทำนและคณะครู ในเรื่อต่าง ๆ.....	17 (7.90%)	38 (17.67%)	68 (31.62%)	73 (33.95%)	19 (8.83%)	65.163* (100%)

* หมายถึง ผลของการทดสอบมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 15 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณการส่วนมากมีอวัณในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับสูง ในเรื่อเคารพในกฎเกณท์และระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน
ช่วยเหลือและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ คณะครูอยู่ร่วมกันโดยมีการประสานสัมพันธ์
อันดีในหน้าที่การงาน ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความสนิทสนมกันดี รู้สึกว่าในโรงเรียนไม่มีการ
แบ่งพรรคแบ่งพวก และผู้บงคัับัญชาคออชดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือในเรื่อต่าง ๆ นอกจากนี้
ส่วนมากยังมีอวัณในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อรู้สึกว่าคุณภาพในโรงเรียน
รักใคร่และพึงพอใจในตนเอง และผู้บงคัับัญชาวางตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติตน
เป็นกันเอง

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งจะได้นำเสนอเรื่องตามลำดับหัวข้อประกอบด้วยความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายใน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเพศ และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับวิจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 57 ข้อ พร้อมด้วยแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดารทั้ง 6 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. คัดเลือกแบบสอบถามโดยเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนเพื่อจัดกลุ่มของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดารทั้ง 6 ด้าน
2. ทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าโดยใช้การทดสอบไคสแคว์ (Chi-Square Test) แบบภาวะความเหมาะสมสำหรับโดยรวมทุกด้าน แต่ละด้าน และแต่ละข้อของทุก ๆ ด้าน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมทุกด้านและแต่ละด้าน พบว่า
 - 1.1 ข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง
 - 1.2 ข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้รักเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้รักประสบผลสำเร็จ ด้านความรู้รักพอใจในงานที่ปฏิบัติและ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง มีขวัญในการปฏิบัติงานความรู้รักมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่ข้าราชการครูส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านความรู้รักรับผิดชอบ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อแต่ละด้าน

2.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน เรื่องความรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดี อยู่ในระดับสูงที่สุดเพียงข้อเดียว และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในเรื่องความรักและความภูมิใจในโรงเรียน เท้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน รับทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญของโรงเรียน และผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถ

2.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในเรื่องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่การงานที่กระทำอยู่ ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ทုံมการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และยินดีจะเสียสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และกำลังทรัพย์ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานเรื่องคิดอยู่เสมอว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด อยู่ในระดับสูงที่สุด

2.3 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ในเรื่องทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ ความสำเร็จได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ผลงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ยินดีที่จะรับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ และคิดว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพครู นอกจากนี้ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากยังมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง รู้สึกภูมิใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอน ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อทำงานได้รับความสำเร็จ และผู้บริหารโรงเรียนเชื่อถือความสำเร็จในงาน

2.4 ด้านความรู้สึกมั่นคง ในการทำงานพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องโรงเรียนจัดบริการและสวัสดิการให้ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนดูแลและเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอ ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับด้วยความเป็นธรรม ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ครบถ้วนและทันตามความจำเป็นเสมอ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับสวัสดิการเป็นพิเศษแตกต่างจากโรงเรียนในพื้นที่ปกติ ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม และส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงในเรื่อง ผู้บริหารโรงเรียนให้เกียรติอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่

2.5 ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องมีความรู้สึกที่มีความสุขใจและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและคณะครูเชื่อมั่นในการทำงาน และโรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงในเรื่องรู้สึกว่าการเป็นครูเหมาะสมกับนิสัย งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด และมีอิสระเสรีภาพในการทำงานในขณะที่มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูอยู่ในระดับสูงที่สุด

2.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในเรื่องเคารพในกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อร่วมงานช่วยเหลือและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ คณะครู

อยู่ร่วมกันโดยมีการประสานสัมพันธ์อันดีในหน้าที่การงาน ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความสนิทสนมกันดี รู้สึกว่าในโรงเรียนไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และผู้บังคับบัญชาคอยดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ นอกจากนี้ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารส่วนมากยังมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องรู้สึกว่าการในโรงเรียนรักใคร่และพึงพอใจในตนเอง และผู้บังคับบัญชาวางตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติตนเป็นกันเอง

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยส่วนรวม พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารมีสภาพในการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะแวดล้อมและทรัพยากรที่คล้ายคลึงกันมีประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ดำรงชีวิตร่วมกันและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ทำให้เกิดความรักสมัครสมานสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกว่ามีกลุ่มคนที่มีความเข้าใจตนเอง กำลังใจจะดีและมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ เพราะได้มีโอกาสแสดงบทบาทในการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจ ประกอบกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบันนี้เป็นไปในรูปของโครงการและแผนงาน มีผู้รับผิดชอบแน่นอน สามารถติดตามผลได้ทั่วถึงก่อนการดำเนินการระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการโดยยึดหลักร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันติดตามผล ร่วมกันวิเคราะห์วิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527 : 44) และผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีเป้าหมายแน่นอน มีการวางแผนอย่างมีระบบและมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของ

บุคคลมากยิ่งขึ้น (สุวัฒน์ หนูประดิษฐ์. 2533 : 41) จากเหตุผลและหลักวิชาการนี้ทำให้เชื่อว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ขวัญอยู่ในระดับสูง

2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่กั้นดาร์ในจังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่ตั้งอยู่กระจุกกระจายในทุกพื้นที่เพื่อรองรับนักเรียนผู้ด้อยโอกาส ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขาหลายเผ่า หลายภาษา และหลายประเพณี โรงเรียนเหล่านี้มักเป็นห้องเรียนลอยหรือโรงเรียนชาวเขามาก่อน ขนาดของโรงเรียนไม่ใหญ่นักมีครูตั้งแต่สองคนขึ้นไป การเรียนการสอนมักประสบปัญหาเนื่องจากมีครูไม่ครบชั้น ครูและนักเรียน สื่อสารต่อกันไม่ชัดเจนเพราะมีปัญหาเรื่องภาษาประจำเผ่า ปัญหาเด็กเรียนขาดเรียน และนักเรียนออกกลางคันเนื่องจากผู้ปกครองอพยพไปทำกินที่อื่น รวมทั้งปัญหาในด้านการปกครอง ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัญหาในพื้นที่ซึ่งครูมีบทบาทเข้าไปร่วมแก้ไขในฐานะเป็นผู้นำทางความคิดและเป็นที่พึ่งของชาวบ้าน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการครูในโรงเรียนจะต้องร่วมกันแก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้น โดยการระดมความคิด วางแผนร่วมกันทำงานเป็นทีม และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนและครูเป็นที่ยอมรับ เป็นที่เคารพนับถือ รวมทั้งเป็นที่ศรัทธาของประชาชนและหน่วยงานอื่นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2530 : 235) ที่กล่าวว่า การที่จะให้ครูเกิดความรู้สึก ร่วมพวกร่วมหมู่และมีความรักต่อสถาบันครูก็คือ การหาโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมการประชุมหรือ การชุมนุมพบปะสังสรรค์ในระหว่างครูด้วยกัน มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะการสร้างความสัมพันธ์และน้ำใจรักหมู่คณะหรือรักสี่ของตัวเอชนั้นทำให้เกิดขึ้นได้ง่ายในกลุ่มชนมากกว่าที่จะเกิดขึ้นตามลำพัง และหากมีโอกาสดังกล่าวนอนร่วมกัน ความเป็นกันเอง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความรู้สึกเป็นเพื่อนกันจะเกิดขึ้นได้ดีมาก สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นรากฐานอันสำคัญที่จะก่อให้เกิดความรักสถาบันและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานเพื่อสถาบันทั้งสิ้น เช่นเดียวกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 249) ที่เสนอว่าสมาชิกในกลุ่มต้องเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการ

ยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีอาจจะไม่สนใจในงานที่ทำมากนัก แต่ก็อาจมีขวัญดีได้ ถ้าได้รับการยกย่องนับถือจากพวกเดียวกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้จะเห็นว่าขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น ถ้าแต่ละกลุ่มอ่อน ๆ เหล่านี้ประสานกันได้ก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย และส่งผลถึงขวัญโดยส่วนรวมขององค์การทั้งองค์การได้

ในขณะเดียวกัน หากพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและสูงที่สุดทุกข้อ ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ต่างให้การยอมรับและมีบทบาทในการทำงานที่ดัดเทียมกัน ทำให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ มีความรักใคร่กัน ตลอดจนรักสถาบัน คือ โรงเรียนและมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นพวกเดียวกัน

3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงอยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูในโรงเรียนที่กั้นดาร์ส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ อยู่ในวัยหนุ่มสาวมีอายุราชการไม่มาก ข้าราชการครูเหล่านี้มีความคิดก้าวหน้า มีอุดมการณ์มีความใฝ่ฝัน ตั้งใจแน่วแน่กระตือรือร้นและพยายามจะสร้างสรรคงานใหม่ ๆ ที่รับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผลดังที่ตั้งความหวังไว้ มีความอยากรู้อยากศึกษา และสิ่งสมประสงค์มีความภาคภูมิใจที่จะมีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ ดังนั้นในการปฏิบัติงานจึงมักมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญา ก้าวล้ำกายและกำลังใจเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพ ไม่ด้อยไปกว่าครูซึ่งสอนอยู่ในพื้นที่ราบ สอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ ถิ่นนาคินทร์ (2530 : 229 - 230) ซึ่งเสนอว่าน้ำใจในการทำงานหรือขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนนั้นเอาใจใส่ในการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย หมั่นติดตามผลงานเมื่อมีข้อบกพร่อง หรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไขโดยไม่แก้ตัวหรือโทษคนอื่น และพร้อมที่จะรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ ผู้บังคับบัญชารายทอดไม่ปกปิด มีความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เฉื่อยชา

ในขณะเดียวกันหากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและสูงที่สุด ซึ่งอาจเป็นได้ว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่

กันดารส่วนมากมีความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบสูง จึงมีข้อดีแต่หากพิจารณาในทางตรงข้าม จะเห็นว่าคำถามในแบบสอบถามเรื่องนี้อาจเป็นคำถามซึ่งเปิดโอกาสแสดงความรู้สึกรู้สึกที่เข้าข้างตนเองก็เป็นได้ ซึ่งควรมีการปรับปรุงคำถามในแบบสอบถามให้ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่ค่อนข้างใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

4. ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนมากมีข้อดีในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่กันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่จะขาดอัตรากำลังครู กล่าวคือ ครูสอนไม่ครบชั้นนั่นเอง การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นแบบครูคนเดียวสอนหลายชั้นเรียน ดังนั้นครูจึงต้องรับผิดชอบในการสอนหลากหลายรูปแบบ เพราะนอกจากจะต้องประสบปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้วยังต้องประสบปัญหาในการใช้ภาษาสื่อสารอีกด้วย เพราะนักเรียนเป็นชาวเขาเผ่าต่าง ๆ ครูจึงมีโอกาสมือส่ในการแสดงความสามารถในการสอนอย่างเต็มที่ คิดหาวิธีสอนได้อย่างเสรียืดหยุ่นได้ตามสภาพ ดังนั้นหากข้าราชการครูผู้ใดสามารถสอนให้นักเรียนของตนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ดีขึ้น เป็นไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการสอนและอาจได้รับการคัดเลือก เพื่อยกย่องให้เป็นครูดีเด่นในระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับอำเภอและระดับจังหวัดได้ หากมีผลงานดีเด่น เพราะถือว่าเป็นผู้นำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา เนื่องจากมีผลงานเป็นที่ยอมรับ สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ข้าราชการครูมีความกระตือรือร้น มีกำลังใจดีกระหายที่จะทำงานต่อไป นอกจากนี้ข้าราชการครูยังมีการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนนอกเหนือไปจากงานสอนปกติ เช่น งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอีกด้วย งานเหล่านี้ผู้บริหารโรงเรียนจะมอบหมายให้ครูแต่ละคนรับผิดชอบ งานที่สำเร็จเรียบร้อยจะเป็นเครื่องช่วยบ่งชี้ให้เห็นความสามารถของครู

ในขณะเดียวกัน หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร ส่วนมากมีข้อดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง รู้สึกภูมิใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ที่สอน นักเรียนในโรงเรียนที่กั้นตารของจังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขาเผ่าม้งหลายเผ่าพันธุ์ ครูจึงประสบปัญหาในเรื่องการสอนภาษาไทยเพราะนักเรียนชาวเขาจะพูดภาษาไทยไม่ได้หรือพูดไม่ชัด จึงเป็นอุปสรรคในการสื่อสาร ทำให้ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และการวัดผลทางการเรียน

สำหรับประเด็นเรื่องผู้บริหารโรงเรียนเชื่อถือในความสำเร็จของงานและผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นเรื่องที่ข้าราชการครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกันนั้นอาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนอาจเห็นว่าผลงานของข้าราชการครูไม่โดดเด่นเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานของข้าราชการครูในพื้นที่ราบ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตารไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ เพราะขาดปัจจัยหลายอย่าง เช่น สภาพของนักเรียนซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องของภาษา ความเชื่อ ประเพณีและวัฒนธรรมประจำเผ่า ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนอาจพิจารณาเห็นว่างานในความรับผิดชอบของข้าราชการครูเป็นงานปกติ ไม่ถึงขั้นดีเด่นจึงไม่ค่อยให้ความสนใจและไม่ยกย่องชมเชยหรือเชื่อถือในผลงานของครู ตรงกับผลงานวิจัยของ ชัยชาญ ศรีทรง (2529 : 70 - 71) ซึ่งศึกษาพบว่า ครูประถมศึกษาผู้ศึกษาภาคภูมิใจในฐานะที่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาและมีความรู้สึกที่นักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความนับถือทั้งส่วนตัว ความคิดและผลงานของตนอย่างมากพอควร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 186) ที่ยืนยันว่าบุคคลเมื่อต้องการทำอะไรแล้วต้องการเห็นความสำเร็จหรือต้องการมีส่วนร่วมทำงานให้ก้าวหน้า ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานและหากผลงานไม่ประสบผลสำเร็จ ขวัญอาจเสื่อมลงได้

5. ด้านความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่กั้นตารมีสภาพความไม่พร้อมในหลายด้าน เช่น มีอาคารเรียนไม่มั่นคงถาวรเพราะส่วนใหญ่เป็นอาคารชั่วคราว ไม่มีบ้านพักครูหรือมีแต่ไม่เพียงพอและไม่ปลอดภัย ทำให้ครูเกิดความอึดอัด อาหารการกิน

หาซื้อได้ยาก อาหารการกินหาซื้อได้ยาก ประกอบกับโรงเรียนอยู่ห่างไกลชุมชนเมือง การติดต่อสื่อสารล่าช้า ไม่ชัดเจน การคมนาคมไม่สะดวก ทำให้ขาดข้อมูลข่าวสารที่จะเป็น ประโยชน์หน่วยงานในระดับอำเภอและจังหวัดมีโอกาสดำเนินการตรวจสอบดูแล เอาใจใส่น้อย ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณทอดทิ้งให้โดดเดี่ยว และไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่ง สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์ (2533 : 132) ระบุว่าโรงเรียนในเขตพื้นที่กั้นดงเมื่อรับนโยบายไปปฏิบัติโอกาสประสบผลสำเร็จค่อนข้างน้อยบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากบุคลากรย้ายออกค่อนข้างสูง เหตุเพราะว่าสภาพความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในขณะ ที่ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 136) อธิบายว่าไม่มีบุคคลใดที่จะต้องการทำงานที่ปราศจากความแน่นอน อันจะทำให้เสีย สุขภาพจิตที่ต้องคอยระวังปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทุกคนย่อมต้องการทำงาน ที่มีความแน่นอนในหน้าที่เพื่อให้เกิดสำนึกที่มั่นคงว่าหน้าที่การที่ต้องทำนั้นคืออะไร ตำแหน่ง ฐานะของตนเองอยู่ที่ไหน และนั่นคือเป้าหมายหนึ่งที่บุคคลต้องการ

ในขณะที่เดียวกันหากพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดง เป็นรายข้อ จะพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดงส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ในเรื่องการให้เงินเดือนและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตลอดจนสวัสดิการแก่ ข้าราชการครูที่กั้นดง การที่ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดงมีความรู้สึกต่อการได้รับเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง นั้นแสดงว่า ข้าราชการครูมีความเห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการนั้น เป็นการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงศ์ เกษมสิน (2536 : 349) ที่เห็นว่า เงินเดือนและ ค่าจ้างต้องให้เหมาะสมเพียงพอและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ และตรงกับผล การศึกษาของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ตามที่ เดวิส (สมใจ เขียวสด. 2536 : 54 - 55; อ้างอิงมาจาก Davis. 1967 : 36) ได้อธิบายว่า เงินเดือนเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคล ชอบทำงานในองค์กรแห่งนั้น และในทำนองเดียวกัน ฮิต นาสิก (2528 : 81) อ้างว่า ฮาร์ฟ (Harp. 1959 : 55 - 57) ได้สำรวจขวัญของครู พบว่าการได้รับเงินเดือนน้อย เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขวัญไม่ดี

6. ด้านความรู้สึกรับรู้พอใจในงานที่ปฏิบัติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับรู้พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนที่กั้นดาร์อยู่ห่างไกล การไม่เทศก้ากับติดตามผลของหน่วยงานในระดับอำเภอและจังหวัด กระทำได้ไม่ทั่วถึงไม่ต่อเนื่องและไม่สม่ำเสมอ การเข้มงวดกวดขันมีน้อยเพราะสภาพแวดล้อมบางประการ ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ครูจึงมีอิสระเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเองค่อนข้างสูง จึงอาจไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าใด มีการยืดหยุ่นตามความถนัดของครูและความพร้อมของโรงเรียน ครูจึงไม่ต้องคอยวิตกกังวลในเรื่องที่จะมีผู้บังคับบัญชาคอยสอดส่องทำให้สุขภาพจิตของครูดี เพราะตนเองได้ปฏิบัติงานตามที่ชอบและคิดทำในสิ่งที่ตนปรารถนา ด้วยความเต็มใจและพอใจจึงส่งผลให้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับรู้พอใจสูงมากซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 346) กล่าวว่า ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรับรู้พอใจในงานที่ทำ ยิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานก็จะพอใจในงานที่ทำในขณะที่เดียวกัน สว่างค์ ชุกกลิ่น (2523 : 87) สรุปไว้ว่า ความพอใจที่แท้จริงของบุคคลนั้นประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ความสัมพันธ์ ความรัก การยอมรับ ความมีชื่อเสียง ความสำเร็จ เป็นต้น และน่าจะเป็นผลดียิ่งขึ้นถ้าผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน มอบงานให้ถูกต้องกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ จัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟัง และให้บำเหน็จความดี ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ คล้ายกับแนวคิดของ นิภา แก้วศรีงาม และสมพงษ์ เกษมสิน (2527 : 220; 2516 : 458) ซึ่งกล่าวว่า เจตคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ชอบและพึงพอใจ มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ขวัญจึงเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรับรู้พอใจในงานที่ทำและงานที่รับผิดชอบนั้นตรงกับความถนัด

ในขณะเดียวกันหากพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์เป็นรายชื่อ พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์/ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงโรงเรียนที่กั้นดาร์มักมีอาคารเรียนไม่ถาวร ทรุดโทรมง่าย ไม่มั่นคงแรง

ไม่สามารถใช้การได้ดี ไม่ปลอดภัยและไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคต่อการจัดหรือ
ตกแต่งให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนได้ดีเหมือนโรงเรียนในพื้นที่ปกติ

ในเรื่องนี้แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตารส่วนมากเห็นว่าสภาพแวดล้อมใน
โรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร คงสกุล (2531 : 6) พบว่า ความพึงพอใจในงาน
ที่ทำอยู่ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตนเองเป็นความพึงพอใจและสอดคล้องกับแนวคิดของ
ลุตซ์ เิริญโค (2531 : 162 - 163) ที่กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ถูกหลักอนามัย สะอาด
มีระเบียบเรียบร้อย จะทำให้บุคคลเกิดความสุขใจและตั้งใจในการทำงานด้านอารมณ์แจ่มใส
และขวัญก็จะดีขึ้น

7. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์
ในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครู ที่สอนในโรงเรียนที่กั้นตาร
ทุกคนต้องพักค้างอยู่ที่โรงเรียนเนื่องจากไม่สามารถเดินทางไปกลับได้เพราะระยะทางอยู่ห่างไกล
ไม่มีพาหนะหรือมีแต่ก็ไม่อาจเดินทางได้สะดวก เพราะต้องผ่านภูเขา ป่าทึบ ลำห้วย ตลอด
เส้นทาง จึงเสี่ยงต่ออันตรายและความไม่ปลอดภัยในชีวิต รวมทั้งทรัพย์สิน โดยเฉพาะใน
ฤดูฝน ถนนและทางเดินเท้าลื่น ใช้การไม่ได้ ข้าราชการครูเหล่านี้จึงต้องใช้เวลาส่วนใหญ่
อยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกันเป็นที่ปรึกษาหารือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พักในบ้านพักหรือที่พักหลัง
เดียวกัน ประกอบอาหารและกินอาหารด้วยกัน สภาพเหล่านี้ทำให้ข้าราชการครูมีโอกาสร่วม
งานกันอย่างใกล้ชิด มีความสมัครสมานสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกัน เห็นอกเห็นใจกันการ
ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความอบอุ่นเพราะทุกคนมีความประทับใจในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ความ
สัมพันธ์ส่วนตัวจึงเกิดขึ้นและส่งผลถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียน และที่สำคัญอย่างยิ่งคือความ
สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชากับข้าราชการครูสายผู้สอนวางตัวได้
เหมาะสมให้ความเป็นกันเองกับครู ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชามีการดูแลเอาใจใส่กันอย่างสม่ำเสมอ

ซึ่งตรงกับแนวคิดของ อุกฤษ์ หิรัญโต (2531 : 162) ได้เสนอว่าหากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่คือขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

ในขณะที่หากพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์เป็นรายข้อจะพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ส่วนมากมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รู้สึกว่าบุคลากรในโรงเรียนรักใคร่และพึงพอใจในตนเอง และเรื่องผู้บังคับบัญชาวางตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติงานเป็นกันเอง ซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้น่าจะมีสาเหตุมาจากข้าราชการครูคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูคนอื่นทำตัวห่างเหินและไม่ให้ความสนใจต่อตนเองเท่าที่ควร และผู้บังคับบัญชาบางคนยังยึดติดกับระบบการปกครองแบบเก่าจนเกินไป วางตัวเป็นเจ้านายเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเกรงกลัว

เรื่องนี้แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ส่วนมากเห็นว่าหากผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีความสนิทสนมกลมเกลียวและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบผลสำเร็จสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวัฒน์ หนูประดิษฐ์ (2533 : 50) ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จโดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529 : 7) ซึ่งศึกษาขวัญของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ พบว่า การที่ครูได้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับในโรงเรียนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเห็นอกเห็นใจกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ถึงแม้ว่าผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน คือ ความ

รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตลอดจนขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับสูง และสูงที่สุด เนื้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ก็ตามแต่ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งเชื่อว่าจะสามารถทำให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการประถมศึกษา ปรับปรุงบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายในบางเรื่องสูงขึ้นได้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการประถมศึกษาของจังหวัดเชียงราย ทั้งในระดับกิ่งอำเภอ ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ควรได้ดำเนินการนิเทศและตรวจเยี่ยมโรงเรียนที่กั้นดาร์ ในสังกัดให้มากขึ้นโดยต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เพราะที่ผ่านมาได้มีการกำหนดให้มีการนิเทศที่แน่นอนชัดเจน ทั้งนี้เพื่อจะได้รับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และมีโอกาสได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรง

1.2 ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการประถมศึกษาของจังหวัดเชียงราย ควรได้ดำเนินการปรับปรุงบำรุงขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ในเรื่องต่อไปนี้

1.2.1 สนับสนุน ส่งเสริมและจัดหาสื่อให้ข้าราชการครูที่สามารถใช้สอนกับนักเรียนชาวเขาได้โดยเฉพาะ

1.2.2 จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและแสดงผลงานของข้าราชการครูเสนอต่อชุมชน

1.2.3 กระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เอาใจใส่ดูแล และติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ

1.2.4 ดำเนินการเสนอเรื่องให้ทางราชการเพิ่มเบี้ยกั้นดาร์ให้สูงขึ้นกว่าอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน

1.2.5 ดำเนินการให้ทางราชการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้กับข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ ซึ่งรับผิดชอบงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานการเงิน งานพัสดุ หรืองานธุรการ เป็นต้น

1.2.6 เสนอให้ทางราชการจัดสรรงบประมาณในการสร้างอาคารเรียนถาวร สร้างบ้านพักครู เป็นต้น

1.2.7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูร่วมกันปรับปรุงโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

1.2.8 เน้นให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับข้าราชการครูทุกคนให้ได้ โดยให้มนุษยสัมพันธ์เป็นแนวทาง

1.3 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารการประถมศึกษาในจังหวัดอื่นควรได้ให้ความสำคัญและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการครู ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ หลาย ๆ รูปแบบ โดยสามารถนำผลจากการศึกษาวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชื่อว่าจะทำให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งก็จะส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารการประถมศึกษาได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรได้มีการศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ ด้วย เพราะจะทำให้ผู้บริหารการประถมศึกษาได้รับทราบข้อมูลมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการจัดการศึกษา อีกทั้งจะทำให้ผลงานการวิจัยมีคุณภาพและน่าเชื่อถือได้มาก เนื่องจากจะมีจำนวนข้าราชการครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยมาก และกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ แต่ทั้งนี้ควรปรับปรุงข้อคำถามในแบบสอบถามให้กระชับและเป็นกลางที่สุด

2.2 ควรได้มีการศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่กันดารทั้งในส่วนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ ด้วย เพราะจะทำให้ผู้บริหารการประถมศึกษาในระดับสูงได้ทราบถึงพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่กันดาร ในจังหวัดต่าง ๆ ว่าส่งผลต่อการจัดการประถมศึกษาอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป

2.3 ควรได้มีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์กับคุณภาพของการศึกษาดูว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งเน้นในเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษา หากแต่มุ่งศึกษาในเรื่องระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลทิพย์ คลิการ. "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ

ศาลแพ่งและศาลอาญา," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 25(1) : 52 - 86;

มกราคม 2528.

การประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. สำนักงาน, แผนพัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและ

ระดับประถมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). เชียงราย : ม.ป.ป. อัดสำเนา.

———. การประถมศึกษา 2529-2530 สบจ. เชียงราย. ม.ป.ท., ป.ป.ป.

———. ข่าวประชาสัมพันธ์ สบจ. เชียงราย. เชียงราย : 2537. อัดสำเนา.

———. หนังสือที่ ศธ 1419/6887 เรื่องการบำรุงขวัญของข้าราชการครูในท้องถิ่น
กันดาร. ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2529.

———. แนวปฏิบัติการดำเนินการย้ายข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. เชียงราย : 2535. อัดสำเนา.

———. สภาพปัจจุบันปัญหาการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูง. เชียงราย : ม.ป.ป. อัดสำเนา.

———. สรุปสภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย
ประจำปีการศึกษา 2535. เชียงราย : 2536. อัดสำเนา.

การคลัง, กระทรวง. หนังสือที่ กค 0502/ว 38 เรื่องกำหนดโรงเรียนกันดาร. ลงวันที่
3 มีนาคม 2535.

———. หนังสือที่ กค 0502/3679 เรื่องกำหนดโรงเรียนที่เสี่ยงภัยและโรงเรียนที่กันดาร
เพิ่มเติม. ลงวันที่ 15 กันยายน 2536.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ที่ ศธ 1402/37783 เรื่องการพิจารณา
คัดเลือกโรงเรียนที่กันดารงวดประจำปีงบประมาณ 2538 - 2540. ลงวันที่ 1
ธันวาคม 2536.

———. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์,
2534.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. เรื่องการประชุมศึกษา 2526. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์กรรมการศาสนา กรมการศาสนา, 2527.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535.

จรรยา มุ่งการนา. การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. รายงานการวิจัย

สมุทรปราการ โรงเรียนนราธิวาส, 2534. อัดสำเนา.

จำนงค์ สัมประสงค์. หลักและศิลปของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ม.ป.ป.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ

2535.

จิต นาสัก. วิจัยของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม.

สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.

ชุมพล บุญชู. วิจัยของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครราชสีมา.

ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.

อัดสำเนา.

ชูเกียรติ ก่อเกิด. วิจัยของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่, 2531. อัดสำเนา.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารบุคคลในภาครัฐบาล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517.

ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิจัยของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษา

จังหวัดชัยนาท. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

เกษม เมืองแมน และสวียง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

2529.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : คลังอักษรกิจ, 2527.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. "หลักบริหารการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาความเข้าใจระหว่างครูกับ
ผู้บริหาร," วารสารการศึกษา กทม. 16(2) : พฤศจิกายน 2535.

เนาวรัตน์ วิไลชนม์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2533.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่ม 109 ตอนที่ 53.

หน้า 5. วันที่ 22 เมษายน 2535.

————. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 110 ตอนที่ 74. หน้า 19. วันที่ 8 มิถุนายน 2536.

ปรีชา ไตรโพธิ์. ทฤษฎีของศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา. ปริญญาโท
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
อัสสาเนา.

ปรีชาพร วงศ์นุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม
: 1992.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์,
2530.

"พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกีดการ," ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ.

เล่ม 94 ตอนที่ 17. หน้า 40 - 44. ลงวันที่ 9 มีนาคม 2520.

————. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 98 ตอนที่ 150. หน้า 1. วันที่ 14 กันยายน
2524.

"พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา," ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ. เล่ม 97

ตอนที่ 158. หน้า 13. วันที่ 13 ตุลาคม 2523.

พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.

ไพฑูริย์ วิสิษฐ. ทฤษฎีของครูโรงเรียนราษฎร์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัสสาเนา.

มณู ตนะวัฒนา. จิตวิทยาองค์การและการบริหารและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ :
ธีรพงษ์การพิมพ์, 2537.

- ยุทธชัย อุดมมา. "ด้อยโอกาสทางการศึกษา". วารสารคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ
ว่าด้วยการศึกษาสหประชาชาติ. 25(4). ตุลาคม - ธันวาคม 2536.
- ราชบัณฑิตสถาน, สำนักงาน. พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ 2530. กรุงเทพฯ :
วัฒนาพานิช, 2530.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง, ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการศึกษาจังหวัดกระบี่. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- วิน เลือโฮธิ์เท็ก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. การบริหารครูบางจุร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมส พลลิชชิง จำกัด,
2531.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. ชุดฝึกอบรม เล่มที่ 14.
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ, ม.ป.พ.
- สหทัยไทยพีชผลจำกัด, บริษัท. เหนือสุดศิวิไลซ์. ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- สวัสดิ์ สายประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ. คู่มือสอบและปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
พัฒนาศึกษา, ม.ป.ป.
- สว่างค์ ชุกกลิ่น. ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด
นครศรีธรรมราช. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา, 2533. อัดสำเนา.
- สรรพเสรีญ วิเชียรรัตน์. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด
ศึกษาจังหวัดปัตตานี. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- สัจจา ศรีเจริญ. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- สีลา ลินนุเคราะห์, องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู, 2530.

สุเมธ เตียวอิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.

สุวัฒน์ หนูประดิษฐ์. อวัฏของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533.
อัดสำเนา.

สมใจ เขียวสกล. มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : พิศิษฐ์การพิมพ์, 2536.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

———. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

———. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมพร คงสกุล. อวัฏในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2531. อัดสำเนา.

สมยศ แม่แก้ว. ห้องเรียนคอย. เชียงราย : 2530. อัดสำเนา

เสนาะ ตีเหว และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2527.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2527.

อรุณ รัชธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

คำรี เพชรสุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

อภัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2531.

อรพินท์ เจียรพงษ์. วิธีทางสถิติ : การทดสอบสมมติฐาน. กรุงเทพฯ : ภาพวิสา
คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.

เอ็ด สาระภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิธดา 84
แมนแมน, 2529.

Best, John W. Research in Education. 3 rd ed. Englewood Cliffs,
New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1977.

James, Martetta Welch. "The Relationship of the school Principals
Leader Behavior of Teacher Morale," Dissertation Abstracts
International. 44(2) : 185-A; August, 1983.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size
of Research Activities," in Journal of Education and
Psychology Measurement. 30(3) : 608-610; 1970.

Swaringim, Carl Thomas. "A Comparison of Teacher Morale in Public
Elementary School in St. Louis County Missouri," Dissertation
Abstracts International. 34(6) : 1785-A; December, 1982.

ภาคผนวก

ครุฑ

ที่ ทม 1007/2534

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวสันต์ ชมสวัสดิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ขบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดเชียงราย

ทั้งนี้ผู้นี้มีความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุดา ทิพย์สุวรรณ ประธาน

รศ.อรพินท์ เจือระพงษ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริสุภา พุฒสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

มร.ก

ก. กน 1007/2535

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวสันต์ สมสวัสดิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง วิจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกักันตาร ซึ่งสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดเชียงใหม่

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

พศ.ดร.สุตา กัทธสุวรรณ

ประธาน

รศ.อรพินท์ เวียงพะงษ์

กรรมการ

ซึ่งมีชื่อในบัตรขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นายผดุง สราภิรมย์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ
การประถมศึกษาจังหวัดลำพูน เป็นผู้เชิญชาวเขตรวบรวมเรื่องมือในการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความช่วยเหลือในครั้งนี และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พศ.ดร.สุตา กัทธสุวรรณ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ครุฑ

ที่ ทม 1007/2536

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวสันต์ ชมสวัสดิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญาโท
เรื่อง วิทยุในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดเชียงราย

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุดา ทิวสุวรรณ

ประธาน

รศ.อรพินท์ แจ่มระพงษ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริฎา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ครุฑ

ที่ ทม 1007/2537

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสันต์ ชมสวัสดิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญาโท
เรื่อง วิทยุในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกักกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดเชียงราย

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุตา ทิพสุวรรณ์

ประธาน

รศ.อรพินท์ เจียรพงษ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ครุฑ

ที่ ทม 1007/2538

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวสันต์ งามสวัสดิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท

วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดเชียงราย

ทั้งนี้ขออยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุดา ทิวสุวรรณ

ประธาน

รศ.อรพินท์ แจ่มระพงษ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ

ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริสุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/2539

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสันต์ ชมสวัสดิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดเชียงราย

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุดา กัทสุวรรณ

ประธาน

รศ.อรพินท์ เกียรติพงษ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยให้ข้าราชการครูโรงเรียนที่
กั้นดาร์ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริสุภา นวลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

คำอธิบาย แบบสอบถามตามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ข้อ 1. เพศของท่าน

() ชาย

() หญิง

ข้อ 2. สปอ./สปก. ที่ท่านทำงาน

() เมืองเชียงราย

() พาน

() เชียงทอง

() แม่สรวย

() เชียงแสน

() พญาเม็งราย

() เวียงป่าเป้า

- () แม่สาย
- () แม่จัน
- () เกิง
- () แม่ฟ้าหลวง
- () เวียงแก่น
- () แม่ลาว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ ภาสใต้
องค์ประกอบ 6 ด้าน พร้อมด้วยข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการปรับปรุง

บำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่กำหนดให้ และทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก
ที่เป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว ให้ครบทุกข้อ พร้อมทั้งระบุข้อเสนอแนะความคิดเห็น
ในการปรับปรุงบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ตาม
ความเหมาะสม

ขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์	ระดับขวัญ				
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด
1. <u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u>					
1.1 ท่านมีความรักและความภูมิใจในโรงเรียนของท่าน					
1.2 ท่านเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
1.3 ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน					
1.4 ท่านได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของโรงเรียน					
1.5 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน					
1.6 ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดี ..					
1.7 ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน อยู่เสมอ					

ขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์	ระดับขวัญ				
	สูง ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด
1.8 ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญของ โรงเรียน					
1.9 ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถของท่าน					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

วิทยุในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร	ระดับวิทยุ				
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด
2. <u>ความรู้สึกรับผิดชอบ</u>					
2.1 ท่านมีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่การงานที่ กระทำอยู่					
2.2 ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด.....					
2.3 ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ					
2.4 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้ สำเร็จ					
2.5 ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2.6 ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
2.7 ท่านยินดีจะเสียสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและ กำลังทรัพย์เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย ..					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

วิทยุในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์	ระดับวิทยุ				
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด
3. <u>ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ</u>					
3.1 ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตาม วัตถุประสงค์					
3.2 ความสำเร็จของท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน					
3.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า มากขึ้น					
3.4 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3.5 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็น อย่างดี					
3.6 ท่านมีโอกาสรู้ความสามารถเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน					
3.7 ท่านรู้สึกภูมิใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่ท่านสอน					
3.8 ท่านยินดีที่จะรับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความ ความสามารถของท่าน					
3.9 ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานได้รับ ความสำเร็จ					

วิทยุในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันตาร	ระดับวิทยุ				
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด
3.10 ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อถึงความสำเร็จในงานของท่าน					
3.11 ท่านคิดว่าท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพครู					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

วิทยุในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณดาร	ระดับวิทยุ				
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ กลาง	ปาน กลาง	สูง ที่สุด	สูง ที่สุด
4. <u>ความรู้สึกรู้สึกมั่นคงในการทำงาน</u>					
4.1 โรงเรียนจัดบริการและสวัสดิการให้ท่านอย่างเหมาะสม					
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนให้เกียรติแก่ท่านและคณะครูอย่างเท่าเทียมกัน					
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและรักษาลดประโยชน์ที่พึงมีพึงได้แก่ท่าน					
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.6 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
4.7 ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับด้วยความเป็นธรรม					
4.8 ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ครบถ้วนและทันตามความจำเป็นเสมอ					
4.9 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					

วิทยุในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กันดาร	ระดับวิทยุ				
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด
4.10 ท่านได้รับสวัสดิการเป็นพิเศษแตกต่างจากโรงเรียนใน พื้นที่ปกติเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน					
4.11 ท่านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วย ความยุติธรรม					
4.12 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ...					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

๖. วิทยาลัยในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดา	ระดับวิทย				
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด
5. <u>ความรู้สึกรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>					
5.1 ท่านมีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสุขใจและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน .					
5.2 สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน .					
5.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ของคนทั่วไป					
5.4 ท่านมีความรักและภักดีในอาชีพครู					
5.5 ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูเหมาะสมกับนิสัยของท่าน					
5.6 งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความ ถนัดของท่าน					
5.7 ท่านมีอิสระเสรีภาพในการทำงาน					
5.8 ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจแก่ท่านในการทำงาน					
5.9 ผู้บังคับบัญชาและคณะครูเชื่อมั่นและมั่นใจในการทำงานของท่าน					
5.10 โรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นตาร	ระดับทัศนคติ				
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด
6. <u>ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>					
6.1 ท่านเคารพในกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียน ...					
6.2 ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่ การงานเสมอ					
6.3 ท่านและคณะครูอยู่ร่วมกันโดยมีการประสานสัมพันธ์อันดีใน หน้าที่การงาน					
6.4 ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความสนิทสนมกันดี					
6.5 ท่านรู้สึกว่าในโรงเรียนของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ..					
6.6 ท่านรู้สึกว่าบุคลากรในโรงเรียนของท่านรักใคร่และพึงพอใจ ในตัวท่าน					
6.7 ผู้บังคับบัญชาวางตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติตน เป็นกันเองกับท่านและคณะครู					
6.8 ผู้บังคับบัญชาคอนดูลเอาใจใส่และช่วยเหลือท่านและคณะครู เรื่องต่าง ๆ					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ เมืองเชียงราย

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสวัสดิ์ ชมสวัสดิ์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น ข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ชนามี่)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนากุศล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสามัคคี อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ แม่จัน

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ ธรรมสวัสดิ์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ธานี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย และกิ่งอำเภอ เชียงแสน

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ ชมสวัสดิ์
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร
การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น
ข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ
การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ธนามี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ เชียงของ

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ งามสวัสดิ์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันตารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง งามมี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย
ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ พญาเม็งราย

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ งามสวัสดิ์
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร
การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น
ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ
การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ชนามี่)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย
ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ เทิง

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ ชมสวัสดิ์
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร
การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น
ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ
การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ธานี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ พาน

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ ชมสวัสดิ์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ชนามี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนากุศล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ เวียงแก่น

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ อมสวัสดิ์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ชนามี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ แม่ลาว

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ สมสวัสดิ์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น ข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ธนามี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ เวียงป่าเป้า

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านางสาวสันต์ ชมสวัสดิ์
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร
การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น
ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ
การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ธนามี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร 717683, 711410

ครูท

ที่ ศธ 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ แม่ฟ้าหลวง

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ ชมสวัสดิ์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ชนามี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนากุศล

โทร 717683, 711410

ครุฑ

ที่ ศช 1419/9360

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

ถนนสนามบิน อ.เมืองเชียงราย 57000

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ แม่สรวย

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านายสันต์ งามสวัสดิ์ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย ซึ่งกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร การศึกษา ประสงค์จะขอให้ข้าราชการครูโรงเรียนกันดารในสังกัด ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็น ข้อมูลในการทำปฏิญานพนธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ต่อ การศึกษา ควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญส่ง ธนามี)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย

งานฝึกอบรมฯ

ฝ่ายพัฒนาศักยภาพ

โทร 717683, 711410

พระราชกฤษฎีกา

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร

พ.ศ. 2524

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2524

เป็นปีที่ 36 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 159 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 32518 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับ เบี้ยกันดาร พ.ศ. 2524"

มาตรา 2 พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร พ.ศ. 2520

มาตรา 4 ในพระราชกฤษฎีกานี้

"เบี้ยกัณฑ์" หมายความว่า เงินที่จ่ายช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำเนื่องจากการปฏิบัติราชการประจำในท้องที่กัณฑ์หรือในโรงเรียนกัณฑ์

"ท้องที่กัณฑ์" หมายความว่า ท้องที่ซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นท้องที่กัณฑ์ตามมาตรา 6

"โรงเรียนกัณฑ์" หมายความว่า โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และตั้งอยู่นอกท้องที่กัณฑ์ ซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นโรงเรียนกัณฑ์ตามมาตรา 7

"เงินเดือน" หมายความว่า เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชาและเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะด้วย

มาตรา 5 การจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายเป็นเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกัณฑ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้ ส่วนวิธีการเบิกจ่ายนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 6 ให้กระทรวงการคลังประกาศกำหนดท้องที่ใดเป็นท้องที่กัณฑ์ โดยร่วมพิจารณาด้วยส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) มีทางคมนาคมไม่สะดวก
- (2) ไม่มีรถยนต์หรือเรือยนต์โดยสารไปมาได้ตลอดปี
- (3) มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม

มาตรา 7 ให้กระทรวงการคลังประกาศกำหนดโรงเรียนใดเป็นโรงเรียนกัณฑ์ โดยร่วมพิจารณาด้วยส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 8 การประกาศตามมาตรา 6 และมาตรา 7 ให้กระทรวงการคลังกระทำภายในระยะเวลาทุกสามปี

มาตรา 9 ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนหรือหมวดค่าจ้างประจำของกระทรวง ทบวง กรม และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติราชการประจำอยู่ในท้องที่กึ่งदार หรือในโรงเรียนที่กึ่งदार หรือได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติราชการในลักษณะประจำตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดอยู่ในท้องที่กึ่งदारหรือในโรงเรียนที่กึ่งदार ให้มีสิทธิได้รับเบี้ยกึ่งदारในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับจริง แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละสองร้อยบาท

ผู้ได้รับเบี้ยกึ่งदारตามวรรคหนึ่งให้มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในระหว่างที่ปฏิบัติราชการในท้องที่กึ่งदारหรือในโรงเรียนที่กึ่งदार เว้นแต่ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในระหว่างที่เดินทางไปปฏิบัติราชการนอกที่ตั้งปกติในระหว่างที่ปฏิบัติราชการอยู่ในท้องที่กึ่งदारหรือในโรงเรียนที่กึ่งदार

มาตรา 10 ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งมีสิทธิได้รับเบี้ยกึ่งदारตามมาตรา 9 หากได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือไปรักษาราชการแทน หรือได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานนอกท้องที่กึ่งदारหรือนอกโรงเรียนที่กึ่งदारเกินสิบห้าวัน ไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยกึ่งदारสำหรับระยะเวลาที่เกินสิบห้าวันนั้น

มาตรา 11 บัญชีรายชื่อท้องที่กึ่งदारที่กระทรวงการคลังได้ประกาศกำหนดไว้แล้ว และใช้อยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นบัญชีรายชื่อท้องที่กึ่งदारตามพระราชกฤษฎีกานี้ และให้ใช้ต่อไปจนกว่าจะได้มีการประกาศกำหนดขึ้นใหม่ตามพระราชกฤษฎีกานี้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินสามสิบปีนับแต่วันที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดไว้เดิม

มาตรา 12 โรงเรียนซึ่งตั้งอยู่นอกท้องที่กัณดารตามพระราชกฤษฎีกานี้ที่กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดให้เป็นโรงเรียนที่กัณดารในบัญชีรายชื่อโรงเรียนที่กัณดาร ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเบี้ยกัณดารของข้าราชการครูส่วนจังหวัดและลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2522 ซึ่งใช้อยู่ในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2523 ให้ถือว่าเป็นโรงเรียนที่กัณดารตามพระราชกฤษฎีกานี้ จนกว่าจะได้มีการประกาศกำหนดขึ้นใหม่ตามพระราชกฤษฎีกานี้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินสามปีนับแต่วันที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้เดิม

มาตรา 13 ข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่กัณดารตามมาตรา 12 อยู่ก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับเบี้ยกัณดารตามพระราชกฤษฎีกานี้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 เป็นต้นไป

มาตรา 14 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ส. ณ นคร

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้ คือ โดยที่ได้มีกฎหมายโอนข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนที่เกี่ยวกับโรงเรียนประชาบาลและโรงเรียนประถมศึกษาบางประเภท ไปเป็นข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 แต่ข้าราชการครูส่วนจังหวัดและลูกจ้างประจำที่ได้โอนไป บางคนซึ่งเคยได้รับเบี้ยกัณดารตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเบี้ยกัณดารของข้าราชการครูส่วนจังหวัดและลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด พ.ศ. 2522 อยู่ในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2523 ไม่มีสิทธิ์ได้รับเบี้ยกัณดารตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกัณดาร พ.ศ. 2520 เพราะโรงเรียนประชาบาลและโรงเรียนประถมศึกษาบางแห่งที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำดังกล่าว ปฏิบัติราชการอยู่นั้น ตั้งอยู่นอกท้องที่กัณดารตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว สมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน วิธีการเบิกจ่ายและอัตราการจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกัณดารขึ้นใหม่ เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในโรงเรียนดังกล่าวมีสิทธิ์ได้รับเบี้ยกัณดารต่อเนื่องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 98 ตอนที่ 150 วันที่ 14 กันยายน 2524

พระราชกฤษฎีกา

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร

พ.ศ. 2520

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2520

เป็นปีที่ 32 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ

ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน วิธีการเบิกจ่ายและอัตราการจ่าย
เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ
มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตาม
ประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2518 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้
ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับ
เบี้ยกันดาร พ.ศ. 2520"

มาตรา 2 พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชกฤษฎีกานี้

"เบี้ยกันดาร" หมายความว่า ท้องที่ซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นท้องที่กันดาร ตามมาตรา 5

"เงินเดือน" หมายความว่า รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชาและเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะด้วย

มาตรา 4 การจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายเป็นเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายตามพระราชกฤษฎีกานี้

การเบิกและจ่ายเบี้ยกันดาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 5 ให้กระทรวงการคลังประกาศกำหนดท้องที่ใดเป็นท้องที่กันดาร โดยร่วมพิจารณา กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) มีทางคมนาคมไม่สะดวก
- (2) ไม่มีรถยนต์หรือรถยนต์โดยสารไปมาได้ตลอดปี
- (3) มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม

การประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้กระทรวงการคลังกระทำภายในระยะเวลาทุกสามปี

มาตรา 6 ถ้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติราชการประจำอยู่ในท้องที่กันดาร หรือได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการในลักษณะประจำตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดอยู่ในท้องที่กันดาร ให้มีสิทธิได้รับเบี้ยกันดารในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับจริง แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละสองร้อยบาท

ผู้ได้รับเบี้ยกัณดารตามวรรคหนึ่ง ไม่มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในระหว่างที่ปฏิบัติราชการในท้องที่กัณดาร เว้นแต่ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในระหว่างเดินทางไปปฏิบัติราชการในท้องที่กัณดาร

มาตรา 7 ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งมีสิทธิได้รับเบี้ยกัณดารตามมาตรา 6 หากได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือไปรักษาราชการแทน หรือได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน นอกท้องที่กัณดารเกินสิบห้าวัน ไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยกัณดารสำหรับระยะเวลาที่เกินสิบห้าวันนั้น

มาตรา 8 บัญชีรายชื่อท้องที่กัณดารที่กระทรวงการคลังกำหนดและให้อยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้คงใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะมีประกาศกำหนดใหม่ ซึ่งต้องไม่เกินสามปีนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

มาตรา 9 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้
ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ธานินทร์ กรีวิเชียร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้ คือ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภท ตามงบประมาณรายจ่ายได้กำหนดให้การจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายในประเภทเงินสวัสดิการจากทางราชการต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ประกอบกับระเบียบเบี้ยกัณดาร พ.ศ. 2517 ที่ให้อยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมและอัตราเบี้ยกัณดารยังต่ำเกินไป สมควรปรับปรุงใหม่ให้เหมาะสมกับสภาวะการณปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 94 ตอนที่ 17 วันที่ 9 มีนาคม 2520

(สำเนา)

ประกาศกระทรวงการคลัง

เรื่อง กำหนดโรงเรียนที่กั้นदार

โดยที่ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดโรงเรียนที่กั้นदार ลงวันที่ 28
กรกฎาคม พ.ศ. 2532 วันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 ได้ครบกำหนด 3 ปี ตามพระราช
กฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นदार พ.ศ. 2524

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการ
เกี่ยวกับเบี้ยกั้นदार พ.ศ. 2524 กระทรวงการคลังจึงขอยกเลิกประกาศกระทรวงการคลัง
ดังกล่าวและเพื่อให้ประกาศโรงเรียนที่กั้นदारทั้งหมดมีกำหนดระยะเวลาเดียวกัน จึงเห็นสมควร
ยกเลิกประกาศกระทรวงการคลัง ลงวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2534 และให้ประกาศกำหนดรายชื่อ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 3,733 โรงเรียน
ในเขต 55 จังหวัด ตามบัญชีรายชื่อที่แนบท้ายประกาศกระทรวงการคลังฉบับนี้ เป็นโรงเรียนที่กั้นदार

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2534 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2535

(ลงชื่อ) สุทธิ สิงห์เสน่ห์

(นายสุทธิ สิงห์เสน่ห์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำเนาถูกต้อง

(ลงชื่อ) นายจำรัส เสาร์สุวรรณ

(นายจำรัส เสาร์สุวรรณ)

บุคลากร 6 สปจ. เชียงราย

29. จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ/กิ่งอำเภอ
1.	บ้านห้วยชมภู	ห้วยชมภู	เมือง
2.	บ้านจะเคือ	"	"
3.	บ้านห้วยแม่เลียม	"	"
4.	บ้านปางขอน	"	"
5.	บ้านผาขาวพัฒนา	แม่ฮาว	"
6.	บ้านแม่มอญ	ห้วยชมภู	"
7.	บ้านโป่งน้ำร้อน	แม่กรณ์	"
8.	บ้านรวมมิตร	แม่ฮาว	"
9.	บ้านรวมมิตรสาขาบ้านผาเสด็จพัฒนา	"	"
10.	บ้านใหม่จัดสรร	คุ้งมะเดะ	"
11.	บ้านห้วยแม่ซ้าย	แม่ฮาว	"
12.	บ้านห้วยทราย	ป่าอ้อดอนชัย	"
13.	บ้านปุยคำ	"	"
14.	บ้านเวียงกลาง	แม่ข้าวต้ม	"
15.	บ้านโป่งนาคำ	แม่ฮาว	"
16.	ริมวัง 2	ป่าหุ่ง	พาน
17.	ริมวัง 1	ป่าหุ่ง	"
18.	บ้านห้วยสัก	ดอยงาม	"
19.	บ้านห้วยเครือบัว	สันมะเกลือ	"
20.	บ้านทุ่งนาน้อย	เวียง	เชียงของ
21.	บ้านหาดบ้ายดอนที่วิทยา	ริมโขง	"

ลำดับ	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ/กิ่งอำเภอ
22.	บ้านเมืองกาญจน์	ริมโขง	เขื่องของ
23.	บ้านขุนสรวย	วาวิ	แม่สรวย
24.	บ้านแม่ไม้ชุ่น	ท่าก้อ	"
25.	บ้านแม่โงงเข้า	วาวิ	"
26.	บ้านผาแดงหลวง	"	"
27.	บ้านห้วยกล่า	"	"
28.	บ้านมังกาล่า	"	"
29.	บ้านโป่งสลัม	"	"
30.	ดอยเวียงผาบ้านพญาทอง	ศรีถ้อย	"
31.	บ้านปางหลวง	ท่าก้อ	"
32.	บ้านปางหก	ท่าก้อ	"
33.	บ้านปางกั่ว	วาวิ	"
34.	บ้านเลาลี	"	"
35.	บ้านวาวิ	"	"
36.	บ้านดอยช้าง	"	"
37.	บ้านโป่งกลางน้ำ	"	"
38.	บ้านห้วยน้ำเย็น	"	"
39.	บ้านห้วยหญ้าไซ	ป่าแดด	"
40.	บ้านห้วยขี้เหล็ก	วาวิ	"
41.	บ้านห้วยไคร้	"	"
42.	บ้านแม่ขามัน	ศรีถ้อย	"

ลำดับ	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ/กิ่งอำเภอ
43.	บ้านป่าเมืองแม่พริก	แม่พริก	แม่สรวย
44.	บ้านห้วยมะแงง	ป่าแดด	"
45.	บ้านแสนเจริญ	วาวี	"
46.	บ้านห้วยมะช้าง	"	"
47.	บ้านทุ่งพรวัว	"	"
48.	บ้านไร่สาขาน้ำร้อนน้ำคำ	แม่เงิน	เชียงแสน
49.	บ้านห้วยกว๊าน	บ้านแซว	"
50.	บ้านแม่แอบวิทยา	"	"
51.	บ้านดอยสะเกี๊ยะ	ศรีดอนมูล	"
52.	บ้านดอยสะเกี๊ยะสาขาน้ำคำ	"	"
53.	บ้านสันตันเปา	แม่เงิน	"
54.	บ้านใหม่สุขสันต์	แม่คำ	พญาเม็งราย
55.	แม่หลวงอุปถัมภ์ไทยคีรี	แม่เปา	"
56.	บ้านกระแล	แม่เปา	"
57.	บ้านห้วยมะเกลือปางไคร์	ป่าจั่ว	เวียงป่าเป้า
58.	บ้านแม่ทางหลวง	"	"
59.	บ้านแม่ปงหลวง	เวียง	"
60.	บ้านปางมะหาด	แม่เจดีย์	"
61.	บ้านปางมะขามป้อม	สันสลี	"
62.	บ้านแม่ตะละ	สันสลี	"

ลำดับ	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ/กิ่งอำเภอ
63.	บ้านทุ่งขี้	ป่าจั่ว	เวียงป่าเป้า
64.	ดอยเวียงผาบ้านปางปูลึงห์	เวียง	"
65.	บ้านทุ่งฮาว	แม่เจดีย์	"
66.	บ้านเมื่อน้อย (นิมมานเหมินธรรมาสร์)	แม่เจดีย์	"
67.	บ้านห้วยหินลาดใน	บ้านโป่ง	"
68.	บ้านขุนลาว	แม่เจดีย์ใหม่	"
69.	บ้านห้วยม่วง	แม่เจดีย์	"
70.	บ้านป่าตึง	บ้านโป่ง	"
71.	บ้านห้วยโป่ง	แม่เจดีย์ใหม่	"
72.	บ้านมูเซอ ผาอี	โป่งงาม	แม่สาย
73.	บ้านผาอี	โป่งงาม	"
74.	เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 บ้านผาหมี่	เวียงพางคำ	"
75.	บ้านขุนแม่บง ตชด.	ปงน้อย	แม่จัน
76.	บ้านหนองกล้วย	หนองป่าก่อ	"
77.	บ้านวังเขียว	หนองป่าก่อ	"
78.	บ้านเล้ามา	แม่คำ	"
79.	บ้านพญาไพร	แม่คำ	"
80.	บ้านแม่หม้อ	แม่คำ	"
81.	บ้านเทอดไทยสาขานบ้านอาไ้ด่ว	แม่คำ	"
82.	บ้านเทอดไทย	แม่คำ	"
83.	บ้านห้วยผึ้ง	ป่าซาง	"

ลำดับ	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ/กิ่งอำเภอ
84.	บ้านมนตรีวิทยา	ป่าซาง	แม่จัน
85.	บ้านต้นม่วง	ป่าซาง	"
86.	บ้านพนาสวรรค์	ป่าซาง	"
87.	บ้านรวมใจ	ป่าซาง	"
88.	ป่าไม้อุทิศ	ป่าซาง	"
89.	บ้านอุณห้วยไคร้	ดงเต่า	เทิง
90.	บ้านราษฎร์ภักดี	ดงเต่า	"
91.	บ้านร่มโพธิ์ไทย	ดงเต่า	"
92.	บ้านห้วยคุ	ปอ	เวียงแก่น
93.	บ้านห้วยห่าน	ปอ	"
94.	บ้านหนองเตา	ปอ	"
95.	บ้านห้วยลึก	ม่วงยาย	"
96.	บ้านปางปอ ตชด.	ปอ	"
97.	บ้านทุ่งคำ	หล้าองาว	"

ครุฑ

ที่ กค 0502/36979

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กรุงเทพฯ

15 กันยายน 2536

เรื่อง กำหนดโรงเรียนที่เสี่ยงภัยและโรงเรียนที่กั้นดาร์เพิ่มเติม

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0502/9113 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2536

และ ด่วนที่สุด ที่ กค 0502/364433 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2535

2. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ด่วนมาก ที่ ศธ 1042/4371

ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2536 ด่วนมาก ที่ ศธ 1402/1410 ลงวันที่ 9 เมษายน

2536 ที่ ศธ 1402/11834 ลงวันที่ 26 เมษายน 2536 และ ด่วนที่สุด ที่ ศธ

1402/18220 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2536

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดโรงเรียนที่เสี่ยงภัย

ลงวันที่ 13 กันยายน 2536

2. สำเนาประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดโรงเรียนที่กั้นดาร์เพิ่มเติม

ลงวันที่ 13 กันยายน 2536

ตามหนังสือที่อ้างถึงกระทรวงการคลังได้ประกาศรายชื่อโรงเรียนที่เสี่ยงภัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2535 และรายชื่อโรงเรียนที่กั้นดาร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2535-2537

นี้

เนื่องจากโรงเรียนที่เสี่ยงภัยตามประกาศกระทรวงการคลังดังกล่าว ได้ครบกำหนด 1 ปีแล้ว กระทรวงการคลังจึงเห็นสมควรประกาศกำหนดโรงเรียนที่เสี่ยงภัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2536 และประกาศรายชื่อโรงเรียนที่กั้นดาร์เพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏตามสำเนาประกาศกระทรวงการคลังที่ส่งมาพร้อม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรัญ ธรรมโน)

ปลัดกระทรวงการคลัง

(สำเนา)

ประกาศกระทรวงการคลัง

เรื่อง กำหนดโรงเรียนที่กันดารเพิ่มเติม

โดยที่เป็นการสมควรเพิ่มเติมรายชื่อโรงเรียนที่กันดาร ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามประกาศกระทรวงการคลัง ฉบับลงวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2535

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร พ.ศ. 2524 กระทรวงการคลังจึงประกาศกำหนดเพิ่มเติมรายชื่อโรงเรียนที่กันดาร จำนวน 257 โรงเรียน ในเขต 19 จังหวัด ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายประกาศกระทรวงการคลังฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2534 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2536

(ลงชื่อ ไตรรงค์ สุวรรณคีรี

(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำเนาถูกต้อง

(ลงชื่อ) นางนิโลบล แววับศรี

(นางนิโลบล แววับศรี)

นิติกร 5

บัญชีรายชื่อโรงเรียนที่กั้นदारเพิ่มเติม

1.	จังหวัดยโสธร	จำนวน	12	โรงเรียน
2.	จังหวัดชัยภูมิ	"	6	"
3.	จังหวัดเลย	"	76	"
4.	จังหวัดร้อยเอ็ด	"	9	"
5.	จังหวัดบุรีรัมย์	"	8	"
6.	จังหวัดสกลนคร	"	9	"
7.	จังหวัดศรีสะเกษ	"	7	"
8.	จังหวัดอุบลราชธานี	"	4	"
9.	จังหวัดสุรินทร์	"	27	"
10.	จังหวัดอุดรธานี	"	6	"
11.	จังหวัดเชียงราย	"	4	"
12.	จังหวัดจันทบุรี	"	50	"
13.	จังหวัดอุทัยธานี	"	16	"
14.	จังหวัดสงขลา	"	8	"
15.	จังหวัดปราจีนบุรี	"	1	"
16.	จังหวัดพัทลุง	"	6	"
17.	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	"	7	"
18.	จังหวัดนครศรีธรรมราช	"	3	"
19.	จังหวัดเพชรบูรณ์	"	<u>1</u>	"
	รวมทั้งสิ้น		<u>257</u>	"

บัญชีรายชื่อโรงเรียนที่กั้นดาร์
จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ/กิ่งอำเภอ
1.	บรรพตวิทธา	ปอ	เวียงแก่น
2.	บ้านผาแล	ปอ	เวียงแก่น
3.	บ้านทรายทอง	ปอ	เวียงแก่น
4.	บ้านปางหัด	ปอ	เวียงแก่น

ประกาศกระทรวงมหาดไทย*
เรื่อง แบ่งเขตท้องที่อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ตั้งเป็นกิ่งอำเภอแม่ฟ้าหลวง

เนื่องด้วยท้องที่อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย มีอาณาเขตกว้างขวาง และมี
พลเมืองมาก ท้องที่บางตำบลอยู่ห่างไกลจากอำเภอ เจ้าหน้าที่ออกตรวจตราดูแลความทุกข์สุข
ของราษฎรไม่ทั่วถึง สภาพท้องที่โดยทั่ว ๆ ไป เชื่อว่าจะเจริญต่อไปในภายหน้า

ฉะนั้น เพื่อประโยชน์ในด้านการปกครองและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
ในท้องที่ กระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 64 และมาตรา 65 แห่งพระ
ราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 จึงแบ่งท้องที่อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ตั้งเป็นกิ่งอำเภอ 1 แห่ง เรียกชื่อว่า "กิ่งอำเภอแม่ฟ้าหลวง" มีเขตการปกครองรวม 3 ตำบล
คือ ตำบลเทอดไทย ตำบลแม่สลองใน และตำบลแม่สลองนอก ตั้งที่ว่าการกิ่งอำเภอที่ตำบล
เทอดไทย ให้อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

กึ่งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2535 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 13 มีนาคม 2535

(ลงชื่อ พลเอกอิสระพงศ์ หนุนภักดี
(พลเอกอิสระพงศ์ หนุนภักดี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

*

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 109 ตอนที่ 53 หน้า 5 ลงวันที่ 22 เมษายน 2535

ประกาศกระทรวงมหาดไทย*

เรื่อง แบ่งเขตท้องที่อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

จัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอแม่ลาว

เนื่องด้วยท้องที่อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย มีอาณาเขตกว้างขวาง และมีผลเมืองมาก ท้องที่บางตำบลอยู่ห่างไกลจากอำเภอ เจ้าหน้าที่ออกตรวจตราดูแลความทุกข์สุขของราษฎรไม่ทั่วถึง สภาพท้องที่โดยทั่ว ๆ ไป เชื่อว่าจะเจริญต่อไปในภายหน้า

ฉะนั้น เพื่อประโยชน์ในด้านการปกครอง และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในท้องที่ กระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 64 และมาตรา 65 แห่งพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 จึงแบ่งท้องที่อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ตั้งเป็นกิ่งอำเภอ 1 แห่ง เรียกว่า "กิ่งอำเภอแม่ลาว" มีเขตการปกครองรวม 5 ตำบล คือ ตำบลดงมะดะ ตำบลจอมหมอกแก้ว ตำบลบัวสลี ตำบลป่าก่อคำ และตำบลโป่งแพร่ ตั้งที่ว่าการกิ่งอำเภอที่ตำบลป่าก่อคำ ให้อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2536 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2536

(ลงชื่อ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ

(พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

*

ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 110 ตอนที่ 74 หน้า 19 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2536

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	ชื่อสกุล ชมสวัสดิ์
เกิดวันที่	2 มิถุนายน 2495
สถานที่เกิด	หมู่ที่ 9 บ้านหัวหาด ตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	181/1 หมู่ที่ 1 ตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพาน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย รหัส 57120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2508	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดบางสะแก จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2511	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอัมพวา "อัมพวันวิทยาลัย" จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2513	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนกวิทยาศาสตร์ สัมครสอบกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2514	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนกวิทยาศาสตร์ โรงเรียนปริมติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2515	ประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.) วิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2517	ประกาศนียบัตรประโยคพิเศษมัธยม (พ.ม.)
พ.ศ. 2521	การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) ชีววิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2525	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2540	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร