

ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

สารนิพนธ์
ของ
อรุณี เจริญจิตรกรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2550

ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

สารนิพนธ์

ของ

อรุณี เจริญจิตรกรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

บทคัดย่อ
ของ
อรุณี เจริญจิตรกรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2550

อรุณี เจริญจิตรกรรม. (2550). *ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 160 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท ขวัญในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี พบว่า
 - 2.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีคะแนนเฉลี่ยด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานสูงกว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.3 ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานรายด้าน ยกเว้นด้านเป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบกับขวัญในการปฏิบัติงานและด้านมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

MORALE OF MUNICIPAL TEACHERS IN RATCHABURI MUNICIPAL SCHOOLS

AN ABSTRACT

BY

ARUNEE JAROENJITTAKAM

Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2007

Arunee Jaroenjittakam.(2007). *Morale of Municipal Teachers in Ratchaburi Municipal Schools*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst.Prof. Dr.Vira Supakit.

The purposes of this research were to study and compare teacher work morale of municipal teachers in Ratchaburi Municipal schools by sex, work experience, teaching class level; study the relationships between work characteristics, school administrator characteristics and the teacher work morale. The sample of this research consisted of 160 municipal teachers in Ratchaburi Municipal schools in the academic year 2006, acquired by simple random sampling. A 5-point Likert type questionnaire was used for data collection. The teacher work morale section had an alpha coefficient of 0.91. Descriptive statistics used for data analyses were percentage, mean, and standard deviation. The statistics used for hypotheses test were t-test for independent samples, One-Way Analysis of Variance, post-hoc LSD tests, and Pearson product moment correlation coefficient.

The research results were as follows.

1. The work morale level of municipal teachers in Ratchaburi Municipal schools as a whole, and individual aspects were at a high level.
2. Comparisons of the teacher work morale of the municipal teachers revealed as follows.

2.1 The teacher work morale of the municipal teachers, as a whole and individual aspects, compared by sex were not different.

2.2 The teacher work morale of the municipal teachers, as a whole, compared by work experience were not different. When compared individual aspects by work experience, it was found that the mean scores of the teacher with less experience were significantly higher at .05 level than those of the teacher with moderate experience in the esprit de corps aspect.

2.3 The teacher work morale of the municipal teachers, as a whole and individual aspects, compared by teaching class level were not different.

3. The work characteristics had moderate positive relationship with the teacher work morale at .01 level, and had positive relationship with individual aspects of the teacher work morale, except the appropriateness of the workload and responsibility and the work enthusiasms aspects had no relationships with the teacher work morale.

4. The school administrator characteristics had moderate positive relationships with the teacher work morale, as a whole and individual aspects at .01 level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
เมืองราชบุรี ของ อรุณี เจริญจิตรกรรม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ กรรมการสอบปากเปล่าที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ นายเสรี เสวตบุรี ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี นายสนธิ มุสิกะศิริ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 5 พลโทธินรามินทร์ ภาคดี และนางศศิปปา เหมาะสมัย ศึกษาพิเศษ คศ. 2 กองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ทั้ง 5 โรงเรียนที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา และผู้มีส่วนช่วยเหลือในทุกอย่างที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้วิจัย ถ้าหากมีความผิดพลาดใด ผู้วิจัยขออภัยด้วยความเต็มใจ ประโยชน์ที่เกิดผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้ที่มีส่วนร่วมทุกท่าน

อรุณี เจริญจิตรกรรม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของเทศบาล.....	10
การจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี.....	12
สภาพการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี.....	12
นโยบายการบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี.....	19
การดำเนินงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี.....	20
ความหมายและหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาล.....	23
ขวัญในการปฏิบัติงาน.....	25
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน.....	25
ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน.....	29
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน.....	31
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	36
คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา.....	39
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ.....	44
คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ.....	48
คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์.....	52
มาตรสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญในการปฏิบัติงาน	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	92
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	92
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	93
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	94
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก	111
ภาคผนวก ข	119
ภาคผนวก ค	121
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	132

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานครู จำแนกตามโรงเรียน.....	68
2 ค่าความถี่ ค่าร้อยละของสถานภาพของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี.....	74
3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นจริงลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	75
4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นจริงลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีรายข้อ	76
5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นจริงของคุณลักษณะของผู้บริหาร ตามความเห็นของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	77
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นจริงของคุณลักษณะของผู้บริหาร ตามความเห็นของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี รายข้อ.....	78
7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	80
8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี รายข้อ.....	81
9 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามเพศ.....	83
10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	84
11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงาน ด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เป็นรายคู่.....	86
13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตาม ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน.....	87
14 ค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่ ปฏิบัติการสอน.....	88
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติและขวัญในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี.....	89
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและขวัญในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี.....	90

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 โครงสร้างการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี.....	18
3 โครงสร้างของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามศักยภาพและความต้องการของท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 2 มาตรา 41 กำหนดไว้ว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. 2544: 26-29)

ตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลเมืองราชบุรีในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการให้การศึกษาแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองราชบุรี ตามนโยบายการบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรีที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาลเมืองราชบุรีระยะปานกลาง 5 ปี (พ.ศ.2545-2549)ว่าจะพัฒนาประชาชนในเขตเทศบาลเมืองราชบุรีให้ได้รับการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ โดยนักเรียนจะต้องมีความรู้อย่างน้อย 2 ภาษา มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และเตรียมความพร้อมในระดับอาชีวศึกษาพร้อมทั้งปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานของนักเรียนในโรงเรียนเทศบาลให้เทียบเท่ากับสถาบันอื่น (สำนักงานเทศบาลเมืองราชบุรี. 2545: 61-64) จากรายงานสถิติข้อมูลการศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ประจำปี 2548 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2548 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีมีทั้งสิ้นจำนวน 5 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี คือระดับชั้นอนุบาล ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2548: 40-41)

การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น คุญแจสำคัญของการจัดการศึกษาอยู่ที่ตัวครู และคุณภาพของครูก็คือหัวใจของการศึกษา (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533: 1; อ้างอิงจาก วิจิตร ศรีสอาน. 2528: 10; พจน์ สะเพียรชัย. 2528: 26) ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่มีครูเป็นคนที่มีความรู้ เป็นคนเก่ง ชาตินั้นจะมีพลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทางตรงกันข้ามหากได้ครูที่มีปัญหาไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรชาติให้มีศักยภาพ และมีความสามารถในการแข่งขัน ชาตินั้นอาจจะเสื่อมโทรมและถึงการล่มสลายไปได้ (รุ่ง แก้วแดง. 2541: 134-135) ครูมีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมทางวิชาการที่เป็นภารกิจสำคัญคือการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องคิดค้นเลือกสรรวิธีการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายแก่ผู้เรียน

(กมล ตราฐ. 2541: 30-31)

พนักงานครูเทศบาลปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดไว้เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2545 ว่า พนักงานครูเทศบาลสายงานปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) ในโรงเรียนที่สังกัดเทศบาล มีหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียน รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอนและต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับงานพิเศษที่เป็นงานสนับสนุนการศึกษา เช่น งานการเงินและบัญชี ธุรการ ทะเบียนและวัดผล แผนการเรียน การศึกษา บรรณารักษ์ พัสดุ อนามัยโรงเรียน โภชนาการ งานตามระเบียบราชการ การตรวจเยี่ยม การทำงานนอกสถานที่ ฯลฯ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเทศบาลตามนโยบายการบริหารการศึกษา เช่น การสอนและการอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพแก่ประชาชนตลอดจนให้บริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2546: 132-140)

ในการปฏิบัติงาน กำลังคนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด แต่การทำให้คนเกิดศรัทธาในงานและรักองค์กรก็มีความสำคัญไม่น้อย ดังนั้นหากมีคนที่มีความสามารถพร้อมอยู่แล้ว แต่เขาเหล่านั้นไม่มีกำลังใจในการทำงานให้องค์กรแล้ว ก็อย่าหวังเลยว่าองค์กรนั้นจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (นิพนธ์ จิตต์ภักดี. 2527: 22-24) การบริหารบุคคลในโรงเรียนนั้นต้องยอมรับกันว่าการสร้างขวัญในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะการที่คนมารวมกันเป็นคณะอยู่ได้นั้นเป็นเพราะอำนาจภายใน คือการมีขวัญที่ดีจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้ลุล่วงตามเจตนารมณ์ที่มีอยู่ร่วมกันมากกว่าเป็นเพราะอำนาจภายนอกที่จะมาบีบบังคับให้รวมกัน หากอำนาจภายนอกหย่อนกำลังลงความแตกสลายในองค์กรนั้นก็เกิดขึ้นโดยง่าย ถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างขวัญในการทำงาน อันหมายถึงแรงที่จะยึดเหนี่ยวให้แต่ละคนรวมกันเข้าสนิทแน่นเป็นเนื้อเดียวกันได้แล้วก็เป็นที่น่าใจได้ว่างานของโรงเรียนนั้นจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยปราศจากความขัดแย้งภายในที่จะทำให้ผลของงานที่ออกมาได้นั้นน้อยกว่ากำลังงานที่เสียไป การใช้อำนาจภายนอกสั่งงานแต่เพียงอย่างเดียว นั้น นอกจากจะได้อะไรไม่เต็มที่แล้ว ตัวผู้บริหารโรงเรียนเองก็จะอยู่ในภาวะที่ไม่สะดวกใจอยู่ตลอดเวลาด้วย (พนัส หันนาคินทร์. 2524: 143)

งานของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมขึ้นอยู่กับขวัญหรือกำลังใจของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงานถ้าสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญสามารถช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทำให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะครู อันสามารถทำให้การรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาลงมือแก้ไขกับสถานศึกษาได้ จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะส่งเสริมและบำรุงขวัญผู้ร่วมงานให้มีขวัญดีอยู่เสมอ (สุเมธ เดียววิเศษ. 2527: 158-159) ทั้งนี้เพราะขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน องค์การใดถ้ามีขวัญของผู้ปฏิบัติ

ไม่ดีจะมีการละทิ้งหน้าที่การทำงาน เฉื่อยชา ปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจ โอนย้ายมาก ลาออกบ่อย ประสิทธิภาพในการทำงานจึงต่ำ ผลเสียจะเกิดแก่ผู้รับบริการหรือประชาชน (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. 2541: 320)

กองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารและการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการควบคุม และกำกับในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ได้เล็งเห็นว่าการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรีจะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาและรักษาบุคลากรครู จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา ด้านครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เทศบาลเมืองราชบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2545-2549) โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลให้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกฎหมาย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปลุกฝังจิตสำนึก ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ได้มีการจัดทำแผนงานโครงการเพื่อพัฒนาพนักงานครูให้มีศักยภาพ และมีความสามารถ เป็นการเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูอีกด้วย เช่น โครงการนิเทศตรวจเยี่ยม โรงเรียน โครงการอบรมสัมมนาพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและศึกษาดูงาน โครงการส่งเสริมสัมพันธภาพของพนักงานครู (กองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี. 2545: 23-24)

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ผลการวิจัยเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารเทศบาลและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี เนื่องจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลทำให้ทราบได้ว่าปัจจัยใดมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และระดับขวัญของพนักงานครูเทศบาลอยู่ในระดับใด หากมีขวัญอยู่ในระดับสูงจะได้ทำการบำรุงรักษาขวัญต่อไป แต่ถ้าพบว่าขวัญในระดับต่ำจะได้หาวิธีในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญให้กับพนักงานครู เพื่อให้มีระดับขวัญที่สูงขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี และทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ซึ่งผู้บริหารเทศบาลและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดนโยบาย แนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 5 โรงเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 227 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ในปีการศึกษา 2549 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973: 125) ได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 145 คน ผู้วิจัยเพิ่มอีกร้อยละ 10 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 160 คน แล้วทำการสุ่มพนักงานครูในแต่ละโรงเรียนโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล พิจารณาจากพฤติกรรมที่พนักงานครูแสดงออก ได้แก่ ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี 3 ด้าน ได้แก่ 1) สถานภาพของพนักงานครูเทศบาล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่น่าสนใจสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ งานที่ทำทลายความสามารถมีความก้าวหน้า และเป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ
- 3) คุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพของพนักงานครูเทศบาล จำแนกเป็น
 - 1.1 เพศ
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
 - 1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.2.1 มีประสบการณ์มาก
 - 1.2.2 มีประสบการณ์ปานกลาง
 - 1.2.3 มีประสบการณ์น้อย
 - 1.3 ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน
 - 1.3.1 ระดับชั้นอนุบาล
 - 1.3.2 ระดับชั้นประถมศึกษา
 - 1.3.3 ระดับชั้นมัธยมศึกษา
 - 1.3.4 ระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
 - 1.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4.1 งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
 - 1.4.2 งานที่น่าสนใจสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์
 - 1.4.3 งานที่ท้าทายความสามารถมีความก้าวหน้า
 - 1.4.4 งานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ
2. คุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 2.1 ด้านบุคลิกภาพ
 - 2.2 ด้านความเป็นผู้นำ
 - 2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ได้แก่

1. ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
3. ความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน
4. ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ขวัญในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของครูที่มีต่อสภาพต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา ได้แก่ ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อทำงานให้กับโรงเรียนหรือหมู่คณะ อาสาที่จะช่วยงานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เฉื่อยชา ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหาเรื่องหยุดงานเท่าที่โอกาสจะอำนวย มีความเอาใจใส่ในการงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย หมั่นติดตามผลงาน เมื่อมีข้อบกพร่องหรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไข และพร้อมที่จะรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชารับทราบ มีความพึงพอใจและมีความสุข สบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ฟ้องร้องกล่าวโทษกันในระหว่างขณะครูเพื่อขอความเป็นธรรมไม่ว่าจะทำด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การดีเพื่อก่อนมากกว่าแบบทำลาย การรักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนและทางราชการ

2. **พนักงานครูเทศบาล** หมายถึง พนักงานครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ในปีการศึกษา 2549

3. **โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี** หมายถึง โรงเรียนที่เทศบาลเมืองราชบุรีเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีจำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งมีการจัดการศึกษาทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

4. **สถานภาพ** หมายถึง เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน

4.1 **เพศ** หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง

4.2 **ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง เวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกเป็น 3 กลุ่ม โดยอิงประสบการณ์ของกลุ่ม ($\bar{X} \pm 0.5$ S.D.) ได้แก่ ประสบการณ์น้อย ประสบการณ์ปานกลาง ประสบการณ์มาก

4.3 **ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน** หมายถึง ระดับชั้นที่พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2549 โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับดังนี้ ระดับชั้นอนุบาล ระดับชั้นประถมศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษา และระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

5. **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่พนักงานครูเทศบาลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติทั้งที่เป็นงานหลักคืองานสอน และงานอื่น ๆ ที่เป็นงานสนับสนุนการสอนตามภารกิจของโรงเรียนซึ่งเป็นงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถและความถนัด เป็นงานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ ทำทลายความสามารถและมีความก้าวหน้า มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ

6. **คุณลักษณะของผู้บริหาร** หมายถึง ลักษณะท่าทางและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์

6.1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะท่าทาง ท่วงทีวาจา การแต่งกาย กิริยามารยาท การวางตนให้มีความแนบเนียน เหมาะสมตามกาลเทศะ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และมีสุขภาพจิตดี

6.2 ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบ เป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความยุติธรรมในการปกครอง เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ ความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี มีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์

6.3 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล กลุ่มอาชีพ โดยมีความสามารถทางการติดต่อสื่อสาร การให้เกียรติผู้ร่วมงาน ยกย่องชมเชย ความเสมอต้นเสมอปลาย ความยิ้มแย้มแจ่มใส ความยืดหยุ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

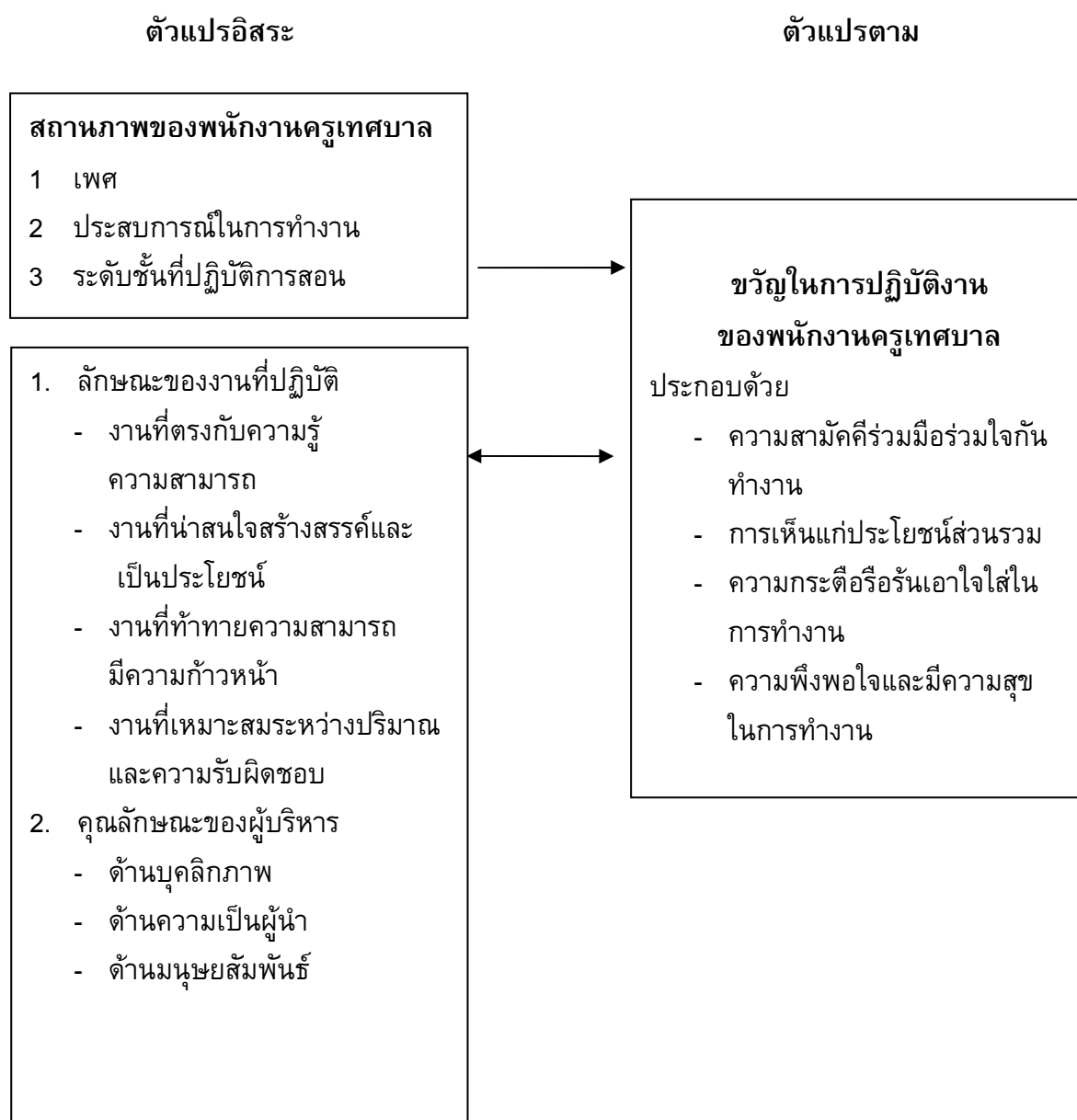
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยอาศัยกรอบแนวคิดดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานพิจารณาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของพนัส หันนาคินท์ (2524: 144) กล่าวว่าในโรงเรียนหนึ่ง สามารถสังเกตขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ว่าสูงหรือต่ำเพียงไร โดยพิจารณาพฤติกรรมในการทำงานของครูในโรงเรียนนั้น ได้แก่ ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่แตกแยกเป็นพวกเป็นหมู่ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว ความเอาใจใส่ในการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น การฟุ้งร้องกันระหว่างคณะครู การขาดระเบียบวินัย

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้ศึกษาแนวความคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคล ซึ่งเป็นมูลเหตุให้เกิดความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำ เกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม คือ “สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ” (ปัจจัยจูงใจ) และ “สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ” (ปัจจัยสุขอนามัย) และแนวคิดของ ศจี อนันต์นพคุณ (2543: 212-213) ที่กล่าวว่า สมาชิกในองค์กรจะมีขวัญสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะท่าทีและบทบาทผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านวัตถุ ประกอบด้วย ผลประโยชน์เกื้อกูล โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินการขององค์กร ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัย การติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล

เมืองราชบุรี 3 ด้าน ได้แก่ สถานภาพของพนักงานครูเทศบาล ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีที่มีเพศต่างกัน แตกต่างกัน
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แตกต่างกัน
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีที่มีระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนต่างกัน แตกต่างกัน
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของเทศบาล
2. การจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี
 - 2.1 สภาพการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี
 - 2.2 นโยบายการบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี
 - 2.3 การดำเนินงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี
3. ความหมายและหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาล
4. ขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 5.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 5.2 คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 5.2.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
 - 5.2.2 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
 - 5.2.3 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์
6. มาตรฐานสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน
7. ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญในการปฏิบัติงาน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของเทศบาล

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การบริหารการปกครองประเทศได้เริ่มขยายตัวไปสู่ท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นได้มีสิทธิและหน้าที่ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นและโดยบทบาทของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 ได้กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ราษฎรในท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 ได้มีการโอนโรงเรียนประชาบาลมาเป็นของเทศบาล ซึ่งเทศบาลได้รับโอนโรงเรียนมาดำเนินการครั้งแรก ใน ปี พ.ศ. 2480 เป็นการโอนทั้งการดำเนินกิจการ ทรัพย์สินและครุมาสังกัดเทศบาล (สมบัติ ตีรวัฒน์สุวรรณ. 2541: 13-14)

แต่ในการจัดการศึกษาของเทศบาล ในช่วงแรกนี้ประสบปัญหาต่างๆ มาก เนื่องจากงบประมาณเทศบาลมีน้อย ทำให้การจัดการศึกษาไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรจึงมีการโอนโรงเรียนกลับคืนไปให้กระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ. 2486 และมีการโอนโรงเรียนในความรับผิดชอบระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีก 2-3 ครั้ง จนกระทั่งปี พ.ศ. 2506 ได้โอนโรงเรียนในเขตเทศบาลมาอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล

ดังนั้นการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลจึงอยู่ในการกำกับดูแล ควบคุมของเทศบาล ตลอดมาจนถึงปัจจุบันนี้ และประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปัจจุบัน มาตรา 41 ได้กำหนดให้ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2546: 1)

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาของท้องถิ่นรัฐบาลได้กำหนดนโยบายกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการตามหลักกระจายอำนาจ อาจกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมได้รวมอำนาจไว้ในราชการส่วนกลางให้ไปอยู่กับราชการส่วนท้องถิ่น
2. หลักการมอบภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน ดังที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงวางรากฐานการประถมศึกษาไว้แต่เดิม
3. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับเฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตนเองไม่ได้

หลักการดังกล่าวข้างต้นเป็นหลักการอย่างกว้างๆซึ่งได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่นสืบมา

เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสมจึงได้มีการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของหน่วยท้องถิ่น และให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรงหน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาท้องถิ่น มีดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนางานด้านธุรการ การกำหนดนโยบายและทิศทางในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมและส่งเสริมงานด้านวิชาการ และมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับคุณวุฒิครู คุณภาพการศึกษา การกำหนดหลักสูตรแบบเรียนแนวการสอนตลอดจนการวัดผล และช่วยเหลือในด้านการนิเทศการศึกษา
3. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล พนักงานเทศบาลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารระดับสูงจากหน่วยงานต่างๆ เช่นเดียวกับ

ก.ค. หรือ ก.พ. มีหน้าที่ส่งเสริมและวางนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง การโอนย้าย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาล สำหรับพนักงานครูเทศบาลนั้น กรณีการกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้งจะต้องมีความสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบครู

กระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้กรมการปกครองในฐานะที่ต้องรับผิดชอบการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้รับผิดชอบและกรมการปกครองได้จัดตั้งหน่วยงานสำหรับดำเนินการในเรื่องการจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา เรียกว่า “สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น” (สน.ศท.) มีหน้าที่ในการให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้แต่ละเทศบาลได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (สมบัติ ตรีวัฒน์สุวรรณ. 2541: 14)

การจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี

สภาพการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี

หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารและจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี คือ กองการศึกษา ซึ่งมีบุคลากรทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา โดยแบ่งการบริหารงานภายในกองการศึกษา ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ควบคุม ดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานการเงินและงานโรงเรียน

1.1 งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.1.1 ควบคุมดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาลที่สังกัดกองการศึกษาในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก รวมทั้งการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ

1.1.2 การวางแผนบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน และลูกจ้าง

1.1.3 การพัฒนาบุคลากร เช่น การลา การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการทัศนศึกษานอกสถานที่

1.1.4 การดำเนินงานทางวินัย การร้องเรียน และร้องทุกข์

1.1.5 งานเกี่ยวกับการทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล ตามแบบและวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนด เช่น จัดทำแผนสรุปยอดงบประมาณ อัตราเงินเดือนที่ขอถือจ่ายประจำปี การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเพิ่มระหว่างปีหรือเงินเพิ่มทุกกรณี การสรุปยอดจำนวนอัตราเงินเดือน การจัดทำสถิติเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล การจัดทำสถิติประกอบบัญชีรายจ่ายประจำปี

1.1.6 งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา

และผู้ทำคุณประโยชน์

1.2 งานบริหารวิชาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.2.1 การวางแผนพัฒนาเทศบาล แผนงานกองการศึกษา แผนงานโรงเรียน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การวิจัยสังคม ประสานงานและการตรวจสอบควบคุมการดำเนินงาน

1.2.2 งานประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา ทั้งด้านการบริหารและส่งเสริมทางด้านการบริหารทั่วไป และด้านวิชาการ

1.2.3 งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยวางแผนการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

1.2.4 การจัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา และการทดลองวิจัยทางการศึกษา

1.2.5 งานส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา วิชาการและงานวัฒนธรรม

1.2.6 งานส่งเสริมและแนะแนวเกี่ยวกับการศึกษา และงานอาชีพในโรงเรียน

1.2.7 งานประสานงานในการดำเนินการทางการศึกษากับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2.8 งานจัดทำรายงานการศึกษาหลังวัดผลการศึกษา และสถิติของชั้นเรียน

1.2.9 งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 งานการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.3.1 งานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี เช่น การวางฎีกา เตรียมการเบิกจ่ายเงินและสิ่งแทนตัวเงิน การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่ายเงินทุกประการทั้งในและนอกงบประมาณ รวมถึงการลงบัญชี ทำรายงานการบัญชี

1.3.2 การรวบรวมรายละเอียด และการดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณ กองการศึกษาเช่นรวบรวมข้อมูลต่างๆในการจัดทำงบประมาณ การทำหนังสือชี้แจงโต้ตอบด้านงบประมาณ การพิจารณาจัดทำงบประมาณรายจ่าย

1.3.3 งานการบริหารและควบคุมงบประมาณของกองการศึกษา

1.3.4 งานเกี่ยวกับการขออนุมัติ จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง เบิกจ่ายซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ตลอดจนการจัดทำบัญชีทะเบียนพัสดุ เก็บรักษา ใบสำคัญหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวกับพัสดุของกองการศึกษา และหน่วยงานในสังกัด

1.3.5 งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 งานโรงเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.4.1 งานควบคุมดูแลโรงเรียนในสังกัดเทศบาล และงานเกี่ยวกับทะเบียนนักเรียนทั้งหมด

- 1.4.2 งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารต่างๆของโรงเรียน
- 1.4.3 งานพิจารณาจัดตั้ง ยุบ เลิก โรงเรียน
- 1.4.4 งานดูแลจัดเตรียม และให้บริการวัสดุอุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน
- 1.4.5 งานติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 1.4.6 งานจัดตั้งและส่งเสริมสมาคมของโรงเรียน และมูลนิธิต่างๆ
- ตลอดจนการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด และการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน
- 1.4.7 งานเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่างๆ กฎระเบียบ และนโยบายของทางราชการอันเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน
- 1.4.8 งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยของโรงเรียนและงานระเบียบสะสม
- 1.4.9 งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 1.4.10 งานปลูกฝังวินัยและถ่ายทอดวัฒนธรรมของชาติ
- 1.4.11 งานปลูกฝังประชาธิปไตยให้แก่เด็กและชุมชน
- 1.4.12 งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2. ฝ่ายพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานนิเทศการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานการศึกษานอกโรงเรียน
 - 2.1 งานนิเทศการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 2.1.1 งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
 - 2.1.2 งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล สถิติทางการศึกษาเพื่อการนิเทศ
 - 2.1.3 งานวิจัยการศึกษาด้านวิชาการ
 - 2.1.4 งานพัฒนาหลักสูตร
 - 2.1.5 งานให้บริการทางการศึกษาทั่วไป ด้านการนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำปัญหาทางวิชาการ งานเขียนเอกสาร ตำรา ผลิตภัณฑ์ และสื่อการเรียนการสอน งานค้นคว้า ทดลองและเผยแพร่เทคนิควิทยาการแผนใหม่ทางการศึกษา
 - 2.1.6 งานประชุม อบรม สัมมนา ประสานงานและให้บริการทางด้านวิชาการทางการศึกษา
 - 2.1.7 งานวัดผลประเมินผลทางการศึกษา
 - 2.1.8 งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
 - 2.2 งานกิจการนักเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - 2.2.1 งานตรวจสอบ สอดส่องดูแลความประพฤติของนักเรียนในโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
 - 2.2.2 งานเกี่ยวกับเด็กที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ

- 2.2.3 งานวิเคราะห์วิจัยศึกษาสาเหตุที่นักเรียนประพฤติตัวไม่เหมาะสม
- 2.2.4 งานประสานงานกับสถานศึกษา ผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2.2.5 งานติดตาม แก้ไข ปรับปรุง เสนอแนะและวางแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 2.2.6 การจัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ
- 2.2.7 งานตรวจสอบสถานที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
- 2.2.8 งานแนะนำตักเตือนห้ามปรามนักเรียนที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสมแล้ว
- รายงานเสนอผู้บังคับบัญชานำตัวนักเรียนมาสอบสวน
- 2.2.9 งานกีฬานักเรียน
- 2.2.10 งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2.3 งานการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับ
- 2.3.1 งานสำรวจ รวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน
- 2.3.2 งานเกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่ หรือการศึกษาที่นอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ
- 2.3.3 งานการรณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารเอกสารต่างๆแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- 2.3.4 งานส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาชีพต่างๆแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- 2.3.5 งานอบรม ปกครอง ดูแล แนะนำการศึกษา การแนะแนวอาชีพ และแก้ไขปัญหาต่างๆแก่เยาวชนและประชาชน
- 2.3.6 งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาที่นอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ
- 2.3.7 งานควบคุมตรวจสอบ ติดตามผล การวัดผล และประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาที่นอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ
- 2.3.8 งานพัฒนาเยาวชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็ก และเยาวชนแห่งชาติ
- 2.3.9 งานเกี่ยวกับศูนย์เยาวชน ห้องสมุด และสนามกีฬา
- 2.3.10 งานควบคุมตรวจสอบนิเทศติดตามผลวัดผลและประเมินผลกิจกรรม
- 2.3.11 งานชุมชนต่างๆที่เทศบาลมิได้ดำเนินการเอง เช่นการอยู่ค่ายพักแรม งานห้องสมุดประชาชน
- 2.3.12 งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- 2.3.13 งานบริการด้านวิชาการเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียนและอื่นๆ

2.3.14 งานติดต่อประสานงานเกี่ยวกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3.15 งานส่งเสริมการกีฬา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณี

2.3.16 งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของกองการศึกษา ฝ่ายและงาน ดังนี้

3.1 งานสารบรรณ งานบริหารงานเอกสาร เริ่มตั้งแต่การจัดทำ รับ-ส่ง เก็บรักษา ยืม ทำลายหนังสือราชการของกอง ฝ่าย และงาน

3.2 งานดูแลรักษา จัดเตรียมประสานงาน และให้บริการเรื่องสถานที่ ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์ ติดตามและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆของกอง ฝ่ายและงาน

3.3 งานประสานเกี่ยวกับการประชุมของกองการศึกษา

3.4 งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการตามระเบียบ

งานสารบรรณ

3.5 งานสาธารณสุขเทศบาลและหน่วยงานต่างๆที่ขอความร่วมมือ

3.6 งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

3.7 งานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับกอง ฝ่าย และงาน

3.8 งานด้านประชาสัมพันธ์ การต้อนรับ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และหน่วยงานอื่น

3.9 งานรวบรวมข้อมูล และจัดทำแผนของกองการศึกษา รวมถึงการตรวจสอบ การปฏิบัติงานตามแผน การติดตามผลและการรายงาน

เทศบาลเมืองราชบุรีได้จัดการศึกษาเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย

1. การศึกษาในระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 5 โรงเรียน คือ

1.1 โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร)

จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.2 โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดช่องลม)

จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.3 โรงเรียนเทศบาล 3 (เทศบาลสงเคราะห์)

จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.4 โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดมหาธาตุวรวิหาร)

จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.5 โรงเรียนเทศบาล 5 (พหลโยธินรามินทรภักดี)

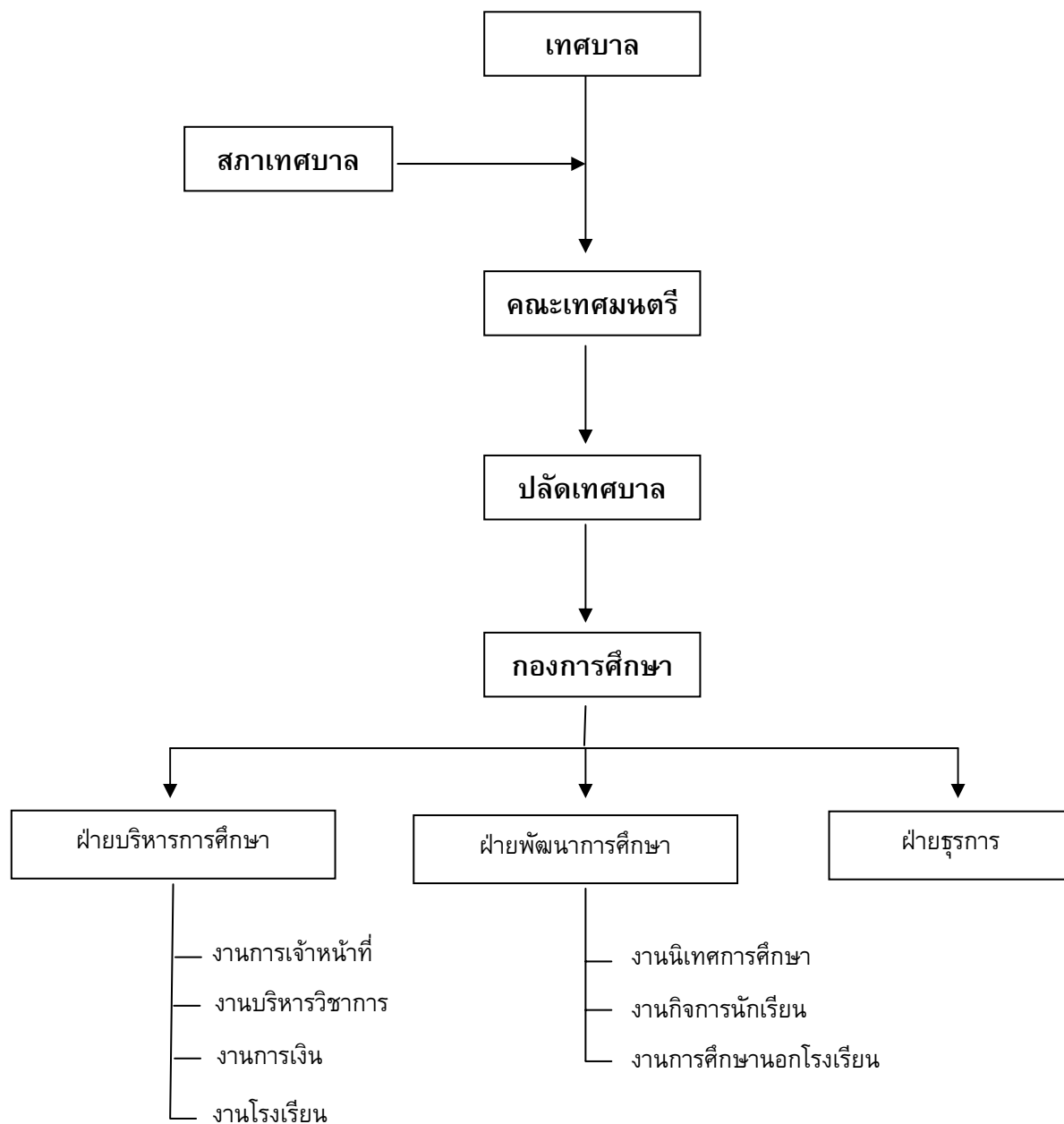
จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

มีจำนวนนักเรียนรวม 5 โรงเรียน คือ ระดับก่อนประถมศึกษา 887 คน ระดับประถมศึกษา 2,958 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1,072 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 73 คน จำนวนพนักงานครูเทศบาล อัตรากำลังตาม จ.18 227 คน

2. การศึกษานอกระบบโรงเรียน เทศบาลเมืองราชบุรีได้ตระหนักถึงการฝึกอบรมแก่เด็กและผู้ฝึกสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นและเป็นมาตรฐานสากล ให้ทั่วถึงทุกชุมชน

3. การศึกษาตามอัธยาศัย ได้จัดให้มีการตั้งชุมชนเพิ่มขึ้นครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ต้านยาเสพติด อาชีพเสริมให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อให้ทุกคนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักชุมชน เพื่อป้องกันการเผยแพร่และการระบาดของยาเสพติดในหมู่เยาวชน มีห้องสมุดเคลื่อนที่ มีลานกีฬา และเสริมสร้างกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างกระแสในการพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข (กองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี.2545: 10-16)

สรุปได้ว่าภารกิจการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองราชบุรีตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติของเทศบาลคือมีหน้าที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย จัดการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน ดำเนินการส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมต่อต้านยาเสพติด และอาชีพเสริมให้กับเยาวชน



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี

ที่มา: กองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี. (2548). การปฐมนิเทศพนักงานครูเทศบาล
บรรจุใหม่ ปี พ.ศ.2548. หน้า 2

นโยบายการบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี

เพื่อให้ภารกิจจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรีประสบความสำเร็จ คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองราชบุรี มีนโยบายที่จะพัฒนาประชาชนในท้องถิ่นโดยใช้การศึกษาเป็นสื่อดังนี้

1. ดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในสังกัดโรงเรียนเทศบาล พร้อมทั้งปฏิรูปการเรียนรู้ โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Center) รวมถึงการดำเนินการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ก่อสร้างอาคารเรียนและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ทางการศึกษา เพื่อยกมาตรฐานของนักเรียนสังกัดโรงเรียนเทศบาลให้สามารถแข่งขันกับนักเรียนสถาบันการศึกษาอื่นได้
2. ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อันมีปรัชญาพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กในเขตเทศบาลเมืองราชบุรีได้รับการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ และมีการพัฒนาด้านหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยนักเรียนในสังกัดโรงเรียนเทศบาลทุกคนจะต้องมีความรู้อย่างน้อย 2 ภาษา คือ ภาษาไทยอันเป็นภาษาประจำชาติและภาษาอังกฤษอันเป็นภาษาสากลตลอดจนมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดการสอนระดับอาชีวศึกษา
4. ดำเนินการให้การสนับสนุนการระดมความคิดจากคณะกรรมการศึกษา ผู้ปกครอง วัด และองค์กรเอกชนต่างๆ เสริมสร้างบรรยากาศและพัฒนาการเรียนการสอนให้กับเด็กในท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น

5. นักเรียนที่เข้ารับการศึกษานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจะได้เรียนฟรี มีทุนการศึกษา และเครื่องแบบนักเรียนให้กับนักเรียนที่ยากจน (สำนักงานเทศบาลเมืองราชบุรี. 2545: 61-64)

สรุปได้ว่านโยบายการบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี คือจะพัฒนาประชาชนในเขตเทศบาลโดยใช้การศึกษาเป็นสื่อ โดยการขยายโอกาสทางการศึกษา สนับสนุนให้เด็กในเขตเทศบาลเมืองราชบุรีได้รับการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ นักเรียนมีความรู้อย่างน้อย 2 ภาษา ตลอดจนมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และเตรียมความพร้อมในระดับอาชีวศึกษา พร้อมทั้งปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานของนักเรียนในโรงเรียนเทศบาลให้เทียบเท่าสถาบันอื่นได้ ระดมความคิดจากคณะกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน และจัดหาทุนให้กับนักเรียนที่ยากจน

การดำเนินงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

โรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีภารกิจในความรับผิดชอบตามโครงสร้างการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง ฝ่ายบริการ ประกอบด้วยงาน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงิน และพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งงานทั้ง 6 งานนี้มีเป้าหมายหลักร่วมกัน คือ ให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ภารกิจของโรงเรียนเทศบาลทั้ง 6 งานดังกล่าวมีขอบข่ายดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2546:112-114)

1. งานวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 1.2 งานการเรียนการสอน
- 1.3 งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
- 1.4 งานส่งเสริมการสอน
- 1.5 งานวัดและประเมินผล
- 1.6 งานห้องสมุด
- 1.7 งานนิเทศการศึกษา
- 1.8 งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน
- 1.9 งานประชุมอบรมทางวิชาการ

2. งานบุคลากร ประกอบด้วย

- 2.1 งานวางแผนบุคลากร เพื่อแสดงความต้องการบุคลากร
- 2.2 การเตรียมบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาจัดคนเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ

บุคลากร

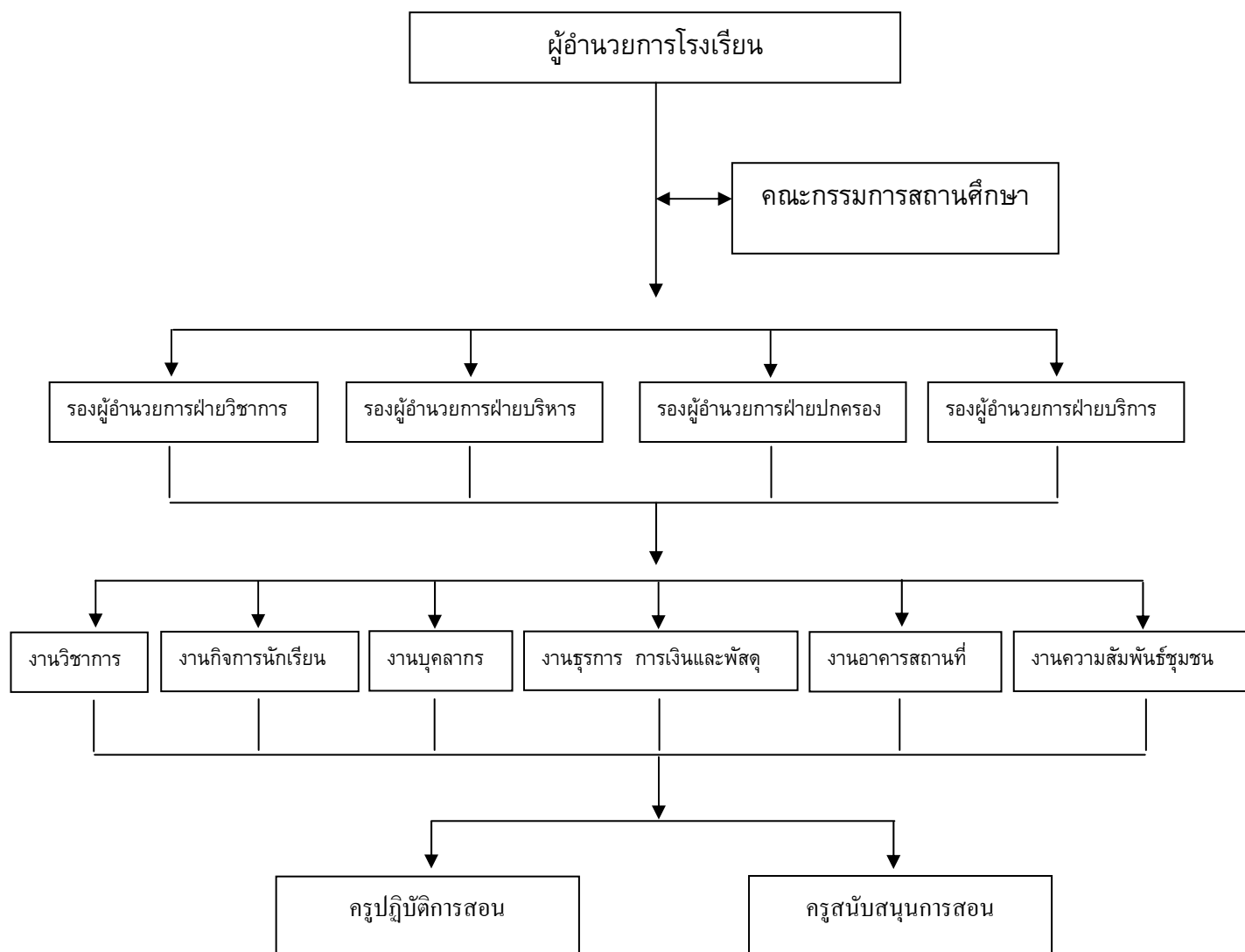
- 2.3 การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร

3. งานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย

- 3.1 การสำมะโนนักเรียน
- 3.2 การรับเด็กเข้าเรียน
- 3.3 การลงทะเบียนนักเรียน
- 3.4 การแบ่งกลุ่ม แบ่งชั้นนักเรียน
- 3.5 การปฐมนิเทศ
- 3.6 การรายงานเกี่ยวกับนักเรียน
- 3.7 การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน
- 3.8 การย้ายและการจำหน่ายนักเรียน

- 3.9 การทำระเบียบสะสมเก็บหลักฐานและประวัตินักเรียน
- 3.10 การจัดกิจกรรมนักเรียน
- 3.11 การจัดบริการแนะแนว
- 3.12 การจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ
- 3.13 การจัดสวัสดิการต่างๆ
- 3.14 การดูแลความเจริญก้าวหน้าของเด็ก
- 3.15 การช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหาทางด้านการเรียนและด้านอื่นๆ
- 3.16 การวิจัยประเมินผลและติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว
- 4. งานธุรการการเงินและพัสดุ ประกอบด้วย
 - 4.1 งานสารบรรณ
 - 4.2 การดำเนินงานทั่วไปของโรงเรียน ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
 - 4.3 จัดทำ ควบคุมดูแลเอกสารและหลักฐานต่างๆ เช่น สมุดหมายเหตุรายวัน ทะเบียนครู ทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อ สถิติต่างๆ
 - 4.4 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน พสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน
- 5. งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย
 - 5.1 การจัดสำนักงาน ห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องประชุมและห้องอื่นๆ
 - 5.2 ดูแลรักษาและปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ประจำโรงเรียนให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย
- 6. งานความสัมพันธ์ชุมชน ประกอบด้วย
 - 6.1 การให้ความร่วมมือกับชุมชน
 - 6.2 การรับความช่วยเหลือจากชุมชน

สรุปได้ว่า การดำเนินงานของโรงเรียนเทศบาล มีขอบข่ายการปฏิบัติตามภารกิจของโรงเรียนเทศบาล แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง ฝ่ายบริการ ประกอบด้วย 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ชุมชน และงานเหล่านี้จัดแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คืองานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ และงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุน ซึ่งในลักษณะของการปฏิบัติงานของโรงเรียนเทศบาลนั้น ไม่ว่าจะเป็นงานหลักหรืองานสนับสนุนล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งสิ้น



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ที่มา: กองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี. (2548). การประชุมนิเทศพนักงานครูเทศบาล
บรรจุใหม่ ปี พ.ศ.2548. หน้า 3

ความหมายและหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาล

ความหมายของพนักงานครูเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2544 ข้อ 32 ให้ความหมายของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ผู้บริหาร หรือให้การศึกษาในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2526: 4)

หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานครูเทศบาล สายงานครูปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2545 กำหนดไว้ว่า ครูปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2546: 132-140)

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองนักเรียน
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน ตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน
7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
8. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆ แก่นักเรียน และผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ
10. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภท และระดับการศึกษา
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ยังได้กำหนดถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาลสายงานปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) โดยกำหนดไว้ว่า ครูทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียน รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่น การเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล

เป็นต้น ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้บริการทางการศึกษาหรือส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น จัดหา ผลิต ควบคุมดูแลและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ นอกจากนั้น ยังจัดบริการด้านวิชาการและร่วมมือกับฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นในสาขาที่รับผิดชอบ ดำเนินการนิเทศหรือช่วยนิเทศในสาขาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน ให้คำปรึกษาหารือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียน ให้คำแนะนำและแนะแนวปัญหาต่างๆ แก่นักเรียน และประชาชน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาชีวิต เป็นต้น และทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพแก่ประชาชน ตลอดจนให้บริการแก่สังคม ในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ เช่น เป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ เป็นผู้นำ หรือร่วมในกิจกรรมของสังคม เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สภาพงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของครูในโรงเรียนเทศบาลรับผิดชอบงานต่างๆ ดังนี้

1. งานวิชาการ ประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานส่งเสริมการสอน งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน งานประชุมอบรมทางวิชาการ
2. งานบุคลากร ประกอบด้วย งานวางแผนบุคลากร เพื่อแสดงความต้องการบุคลากร การเตรียมบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาจัดคนเข้าทำงาน การปฐมนิเทศบุคลากร การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร
3. งานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย การสำมะโนนักเรียน การรับเด็กเข้าเรียน การลงทะเบียนนักเรียน การแบ่งกลุ่ม แบ่งชั้นนักเรียน การปฐมนิเทศ การรายงานเกี่ยวกับนักเรียน การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน การย้ายและการจำหน่ายนักเรียน การทำระเบียบสะสมเก็บหลักฐานและประวัตินักเรียน การจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ การจัดสวัสดิการต่างๆ การดูแลความเจริญก้าวหน้าของเด็ก การช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนและด้านอื่นๆ การวิจัยประเมินผลและติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว
4. งานธุรการการเงินและพัสดุ ประกอบด้วย งานสารบรรณ การดำเนินงานทั่วไปของโรงเรียน ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ จัดทำ ควบคุมดูแลเอกสารและหลักฐานต่างๆ เช่น สมุดหมายเหตุรายวัน ทะเบียนครู ทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อ สถิติต่างๆ การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน พสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน
5. งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การจัดสำนักงาน ห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องประชุม และห้องอื่นๆ ดูแลรักษาและปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ประจำโรงเรียนให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย
6. งานความสัมพันธ์ชุมชน ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือกับชุมชนการรับความช่วยเหลือจากชุมชน

จากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูและพนักงานครูเทศบาลที่กล่าวไว้ข้างต้น นั้น สามารถสรุปบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานครูเทศบาลได้ดังนี้ พนักงานครูเทศบาลสายปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) ในโรงเรียนที่สังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีบทบาทและหน้าที่หลักคือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการในด้านการจัดการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญนั่นก็คือ การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องคิดค้นเลือกสรรวิธีการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายแก่ผู้เรียน อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมรวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียน ตลอดจนดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านต่างๆ แก่นักเรียน นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับงานพิเศษที่เป็นงานสนับสนุนการศึกษา เช่น งานธุรการโรงเรียน งานบรรณารักษ์ งานปกครอง งานอาหารกลางวัน งานตามระเบียบราชการ การตรวจเวรยาม การทำงานนอกสถานที่ ฯลฯตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเทศบาลตามนโยบายการบริหารงานทางด้านการศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี เช่น การสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพแก่ประชาชน ตลอดจนให้บริการแก่สังคม ในด้าน วิชาการและด้านอื่นๆ

ขวัญในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

นับตั้งแต่ได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าการผลิตจากการใช้แรงงานเป็นหลักมาสู่ยุคของการใช้เครื่องกลเข้าช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการผลิตในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ จนในที่สุดได้เกิดแนวคิดเรื่องการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ขึ้น จุดเน้นของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ คือ ประสิทธิภาพในการผลิตของหน่วยงานโดยมุ่งวิเคราะห์ตัวผู้ปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติเป็นหลัก และการปฏิบัติงานที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. การเลือกคนงานที่มีขีดความสามารถสูง
2. การฝึกอบรมให้คนงานทำงานอย่างถูกวิธี
3. การให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

ดังนั้นการที่จะเพิ่มผลผลิตจึงจัดหาปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าวให้เกิดขึ้น ซึ่งถ้าพิจารณาผิวเผินแล้วดูเหมือนจะเป็นการสมเหตุสมผล แต่ถ้าพิจารณาให้ลึกซึ้งแล้ว การเน้นเพียงเท่านั้นนับว่าเป็นการมองเห็นการทำงานของคนเสมือนหนึ่งเป็นเครื่องจักร ซึ่งอันที่จริงแล้วหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะคนเป็นแรงงานที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีความรู้สึกนึกคิด ดังนั้นการเน้นเช่นนั้นนับได้ว่าเป็นการละเลยพิจารณาคนในแง่จิตวิทยา จากจุดอ่อนของการบริหารงานนี้ทำให้มีการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงานในแนวทางที่กว้างขึ้น เนื่องจากการบริหารงานเป็นเรื่องของการทำงานของคนกับคนด้วยกัน ฉะนั้นเรื่องขวัญและกำลังใจ ความพึง

พอใจของคนงาน จึงน่าจะมียุทธศาสตร์สำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย จึงได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความต้องการทางใจ เช่น ขวัญและกำลังใจ โอกาส ความก้าวหน้าและความสมานฉันท์ ได้กลายเป็นตัวแปรสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2523: 13)

ในปี ค.ศ.1927-1932 ศาสตราจารย์เมโย (Mayo) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและคณะได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนงานที่เรียกว่า Hawthorne Studies และได้ค้นพบความจริงว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกันกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย ทำนองคับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก

การศึกษาของ Mayo ที่เรียกว่า Hawthorne Studies ได้เน้นให้เห็นว่าผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งทำให้นักบริหารมุ่งความสนใจไปถึงปัญหาที่เกี่ยวกับขวัญของคนงานว่า มีความเป็นมาอย่างไรและมีความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่ และจะมีผลกระทบต่อผลผลิตอย่างไรบ้าง ผลการศึกษาข้อสรุปที่ปรากฏค่อนข้างแน่ชัดก็คือ การจูงใจ ขวัญของคนงานและผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ การที่ฝ่ายบริหารจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจของตนแล้ว ขวัญของคนงานก็จะสูง และผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วย (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534: 366)

การจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำการศึกษา เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ โดยการเลือกใช้เครื่องมือต่างๆที่จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานตามที่เขาต้องการ ซึ่งเป็นการตอบสนองให้ตรงความต้องการของเขาแล้ว บุคลากรในองค์กรก็จะมีขวัญที่ดี โดยการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงาน มีความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและผลผลิตดีขึ้น ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน แต่ถ้าหากความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว คนงานจะมีขวัญที่ไม่ดีในการทำงาน เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน ผลผลิตจะไม่ดีหรืออาจต่ำลงได้ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้คือ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959: 113-115) ได้ศึกษาค้นคว้าถึงเหตุจูงใจให้คนทำงาน เพื่อค้นหาคำตอบที่ว่า บุคคลเราโดยทั่วไปมีความต้องการอะไรจากหน้าที่การงานที่เขารับผิดชอบ และอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องการทราบอีกว่า ขวัญของบุคคลมีผลทำให้เกิดกลวิธีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานและเจ้าหน้าที่ผิดแผกแตกต่างกันหรือไม่

ทั้งนี้เพื่อศึกษาค้นคว้าความจริงให้ได้ว่าขวัญจะบังเกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไรบ้าง โดยดำเนินการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) เขาได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคล ซึ่งเป็นมูลเหตุให้เกิดความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำ เกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ที่เขาเรียกว่า “สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ” (ปัจจัยจูงใจ) และ “สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ” (ปัจจัยสุขอนามัย) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงานได้แก่

1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 การได้รับการยินยอม (Recognition) หมายถึง การได้รับการยินยอมนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งมักจะเกิดควบคู่กับความสำเร็จในงานหรือบุคคลอื่นๆทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ กรณีที่บุคคลย้ายแผนกหนึ่งไปสู่แผนกหนึ่งขององค์กรนั้นโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ความก้าวหน้า ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น (เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ)

1.4 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยาก-ง่าย

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ ซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่

2.1 สถานภาพ (Status) หมายถึง สภาพของบุคคลในสายตาคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

2.2 สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Interpersonal Relations Supervisors) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ตลอดจนความเชื่อถือว่าไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน(Interpersonal Relations Peers)หมายถึงความ เป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม ตลอดจนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Subordinates) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.5 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ ดำเนินงานสำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในงาน

2.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ

2.8 ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Pay or Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือ เงินเดือน

2.9 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนิน การแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.10 สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.11 การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน (Supervisor-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นที่กล่าวว่า ขวัญ และกำลังใจ ความพึงพอใจของคนงาน มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mayo ที่เรียกว่า Hawthorne Studies ที่สรุปว่า ขวัญของคนงานและผลผลิตจะมีความสัมพันธ์กันเสมอ การที่ฝ่ายบริหารจัดการให้คนงานได้มีโอกาส ตอบสนองสิ่งจูงใจของตนแล้ว ขวัญของคนงานก็จะสูง และผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วย ตลอดจนแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่สรุปว่า ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคล ซึ่งเป็นมูลเหตุให้เกิดความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำ เกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ที่เขาเรียกว่า “สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ” (ปัจจัยจูง ใจ) และ “สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ” (ปัจจัยสุขอนามัย) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นประเด็นในการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้

ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

“ขวัญ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า *Morale* เป็นคำที่ได้มีการกล่าวถึงทุกวงการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ หรือบริหารการศึกษา แต่ความเข้าใจเกี่ยวกับขวัญยังไม่ค่อยแจ่มชัดเท่าใดนัก และเป็นคำที่ยากต่อการให้คำนิยาม ขวัญ มีหลายแง่หลายมุมและมีการให้ความหมายแตกต่างกันออกไป เช่น

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2535: 132) ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาก็มีขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียใจขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น และยังหมายถึงกำลังใจด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2533: 221) ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้น คือความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541: 320) ให้ความหมายของขวัญในการทำงาน หมายถึงพฤติกรรมที่จะแสดงให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะหรือสมาชิกที่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างหมู่สมาชิก ทั้งนี้โดยมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศจี อนันต์นพคุณ (2543: 211) ให้ความหมายของขวัญหมายถึง สภาพจิตหรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความสุขสนุกกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

กมลรัตน์ ธนัปประภัสร์ (2544: 40) กล่าวว่าขวัญในการทำงาน หมายถึงสภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวผู้นั้น และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

ทองเจือ เพียรสถาพร (2544: 19) กล่าวว่า ขวัญในการทำงาน คือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในการร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เป็นผลจากบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอันดีทั้งแนวตั้งและแนวนอน ทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์การ ในสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากร ทุกคนอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงาน

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมา จึงพอสรุปได้ว่า ขวัญในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลแต่ละบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันอันเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการทำงาน ขวัญเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้แต่จะสามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของ

บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในทางบวกหรือทางลบก็ได้ กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญที่ดีแล้ว พฤติกรรมการที่แสดงออกมาให้เห็นก็คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน อุทิศเวลาแรงกายของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานด้วยความตั้งใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าขวัญในการทำงานของบุคลากรต่ำหรือขวัญเสีย พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกจะเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับที่กล่าวมา คือ ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ภายในองค์การแตกความสามัคคี ผลงานก็จะลดลงหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งความหมายนี้ผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ในการทำงานใดๆก็ตามถ้าเราทำด้วยความเต็มใจรู้สึกสนุกเพลิดเพลินในการทำงาน ผลของงานที่ได้ก็จะเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่สติปัญญา ความรอบรู้ และความสามารถของตนเองจะอำนวยให้เป็นไปได้ ความผิดพลาดในการทำงานย่อมไม่เกิดขึ้น ตรงกันข้ามถ้าหากเราต้องทำงานโดยความรู้สึกว่าจำเป็นต้องทำเพราะถูกบังคับ หรือทำงานตามคำสั่ง ผลงานที่ได้ก็เพียงเท่ากับที่ได้รับคำสั่งเท่านั้น และโดยปกติก็มักจะได้น้อยกว่าที่สั่ง (พนัส หันนาคินทร์. 2524: 143)

สำหรับขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้น สุเมธ เดียววิศเรศ (2527: 158-159) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่างานของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมก็ขึ้นอยู่กับขวัญหรือกำลังใจของครูนั่นเอง ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงานถ้าสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ขวัญยังสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้
2. สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา
3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ

สถานศึกษา

4. ทำให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา
5. สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะครูอันสามารถทำให้การรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2533: 341-342) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ข้อระเบียบบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานให้ปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะทำให้เกิดพลังสามัคคีอันจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ของ

องค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ยูวดี ศรีธรรมรัฐ (2541: 320) กล่าวว่า องค์การใดถ้ามีขวัญของผู้ปฏิบัติงานไม่ดี คนจะทิ้งหน้าที่การงาน ฉะนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจึงต่ำผลเสียก็เกิดแก่ผู้รับบริการหรือประชาชน แต่ถ้าองค์การใดมีการเสริมสร้างขวัญหรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดี บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานสูง กำลังขวัญของสมาชิกโดยรวมสูง ความร่วมมือต่อองค์การ ชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะมีสูง ความสามัคคีของหมู่คณะรวมพลังกันทำงานมีมาก ความเข้าใจระหว่างบุคคลกับหน่วยงานมีสูง เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในหน่วยงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานเพื่อองค์การมากขึ้น

ดังนั้นจึงอาจสรุปความสำคัญของขวัญที่มีต่อการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน
2. สร้างความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาให้มีต่อองค์การและต่อผู้บังคับบัญชา
3. เสริมสร้างวินัยที่ดีในองค์การ
4. เสริมสร้างการบริหารให้เข้มแข็งและมีความมั่นคง
5. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การและปฏิบัติงานดีขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากขึ้น
7. ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์การหรือหน่วยงานของตนเอง

ขวัญเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคน เป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับว่าคนๆนั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย นั่นแสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์(ศจี อนันต์นพคุณ. 2543: 212)

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าขวัญเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การได้รับผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในทุกระดับควรให้ความสนใจ และพยายามเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความมั่นคงและตลอดไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับกันว่าขวัญในการทำงานมิใช่เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมาได้ในเวลาอันสั้นและอยู่ได้อย่างมั่นคงตลอดไป หากแต่ขวัญของสมาชิกในองค์การเกิดขึ้นจากการพัฒนามาตลอดเวลาใน

ส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี การจัดสวัสดิการที่ดี การจัดระบบงานที่ดี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ฐานะขององค์กร ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่างๆอีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล (อุทัย หิรัญโต. 2531: 162)

สมิต สัจฉการ (2546: 90-91) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานมีหลายสิ่งที่หัวหน้าจะต้องระมัดระวัง ให้ความสนใจไม่ให้เกิดผลในทางไม่ดี ด้วยการพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายในการบริหารให้พนักงานเกิดการรับรู้และยอมรับตั้งแต่ต้น เพราะถ้าพนักงานเกิดการปฏิเสธก็จะคิดอยู่เสมอว่าหน่วยงานทำงานไม่เป็นระบบเพราะมีความคิดไปคนละทาง การปกครองบังคับบัญชาก็มีผลอย่างมากต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน จะต้องมียุทธศาสตร์การครองคนครองงานมากกว่าการบังคับเฉียวเฉี่ยว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันมีความเชื่อถือไว้วางใจกัน ความพึงพอใจในงาน และคำตอบแทนรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพที่เห็นว่ามีความถูกต้องเหมาะสมก็จะทำให้เกิดความรัก ความสนุกในการทำงานมีขวัญกำลังใจดี พอๆกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกในเรื่องขวัญกำลังใจ หัวหน้าจะต้องหมั่นสังเกต และสอบถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพนักงานในเรื่องแสง เสียง ความร้อน ฝุ่นละออง ควัน ความอับชื้น และการถ่ายเทของอากาศ เพราะมีผลต่อสุขภาพ และสภาพจิตใจของพนักงานเป็นอันมาก

ศจี อนันต์นพคุณ (2543: 212-213) ได้กล่าวไว้ว่าการที่สมาชิกในองค์กรจะมีขวัญสูงหรือต่ำเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจสรุปได้เป็น 2 ประเด็น คือ ปัจจัยทางด้านบุคคลและปัจจัยทางด้านวัตถุ ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะท่าทีและบทบาทผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานหากผู้บริหารมีสัมพันธภาพอันดีมีท่าทีเป็นกันเองและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีชีวิตชีวาและขวัญดี แต่ถ้าผู้บริหารวางตัวแบบเจ้านายผู้วางอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีความจริงใจคอยแต่จับผิดอยู่ร่ำไปจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญ เพราะผู้บริหารเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก

1.2 สถานภาพและการยอมรับนับถือ การที่คนได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ได้รับรางวัลเมื่อทำงานอย่างใด อย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จก็จะทำให้มีขวัญสูงในการที่จะทำงาน

1.3 ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน การมีความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานก็จะเป็นผลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจที่จะร่วมแรงร่วมใจทำงาน และเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือ สมาชิกขององค์กรมีขวัญดี

1.4 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึงสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต รวมทั้งอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ หากสุขภาพกายไม่แข็งแรงหรือสภาพจิตไม่ปกติแล้วย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาในการทำงานให้เกิดผลดีได้

2. ปัจจัยด้านวัตถุ ประกอบด้วย

2.1 ผลประโยชน์เกื้อกูล การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ค่าตอบแทนล่วงหน้า การได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมรวมทั้งค่ารักษาพยาบาลและเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุและอื่นๆ ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกขององค์การมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีขวัญที่ดี

2.2 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอกาสนำตำแหน่งการงานให้สูงขึ้น และมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้งานนั้นลุล่วงไปด้วยดี

2.3 สภาพการปฏิบัติงาน ควรจัดสภาพการทำงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกไร้เสียงรบกวน มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน สิ่งต่างๆเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างขวัญในการทำงานให้ดีขึ้น

2.4 ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์การของเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน กฎระเบียบวินัย ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะถ้าสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจซาบซึ้งในระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้วเขาเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญในการทำงานดีขึ้น

2.5 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มีอยู่ในการทำงานนั้นถ้าบุคคลได้รับมอบหมายงานหรือรับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของตนแล้วก็ย่อมจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานทำให้บรรลุผลสำเร็จ

2.6 ความมั่นคงปลอดภัย เป็นปัจจัยหนึ่งของมนุษย์ที่ต้องการจะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญดี

2.7 การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารภายในองค์การก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีขวัญดีขึ้น เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับสถานะภาพของสมาชิกในองค์การ แผนการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รายงานประจำปี เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์หรือเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับนั่นเองซึ่งมีมากมายหลายประการทั้งนี้แล้วแต่ผู้บริหารจะยึดปัจจัยใด บางครั้งอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญๆ หรือบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยเล็กน้อยเท่านั้นแล้วแต่สถานการณ์

สยาม ปิยะนราธร (2541: 11-12) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่ยอมทำงาน หรือปัจจัยที่ทำให้บุคคลในองค์การไม่มีขวัญในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องรับหาสาเหตุและ

ดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ซึ่งแบ่งได้ 4 ประการ คือ

1. ลักษณะงาน งานที่ไม่ก้าวหน้า งานไม่ท้าทาย งานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย งานไม่ตรงกับความสามารถ งานเสี่ยงอันตราย งานไม่มั่นคง ทำงานไม่เสร็จ งานขาดประสิทธิภาพผิดพลาดบ่อยๆ

2. สิ่งตอบแทน เงินเดือนไม่คุ้ม สวัสดิการไม่ดี โบนัสไม่มี งานเร้นเรียงไม่เคยจัด ขาดความชัดเจน ตำแหน่งไม่ยุติธรรม

3. บุคคล แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

3.1 ตนเอง ขี้เกียจ ไร้ความสามารถ ไม่ถนัด ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่สนใจผู้อื่น เหยียดเย้ย ไม่กระตือรือร้น ขาดแรงจูงใจ

3.2 หัวหนา ลำเอียง ไม่ยุติธรรม คอยจับผิด จู้จี้ขี้น สนใจแต่งานไม่สนใจคน ก้าวร้าว ต่ำห็นติเตียน ไม่ทำตามสัญญา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ถูกผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคยยกย่องชมเชย รับชอบแต่ผู้เดียว ไม่สนับสนุน

3.3 เพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นมิตร เลือยขาเก้อ ขัดแย้งบ่อยๆ แดกความสามัคคี

3.4 ครอบครัว มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง มีหนี้สิน แยกกันอยู่

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์การทำงานไม่ครบ ขาดเทคโนโลยีอำนวยความสะดวก บรรยากาศการทำงานไม่ดี แสงสว่างไม่พอ ร้อน อบอ้าว เสียงอึกทีกกรึกโครม

สุมธ เดียวอิศเรศ (2527: 159) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการเสริมสร้างทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน วิธีการในการสร้างขวัญและกำลังใจไม่ใช่เรื่องที่ยากลำบากนักเพียงแต่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเข้าใจในความต้องการของครูและทราบถึงปัจจัยอันทำให้ครูมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงาน ก็จะสามารถหาวิธีในการที่จะมาช่วยสร้างบรรยากาศให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ ปัจจัยที่มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยมาแล้วว่าเป็นผลต่อขวัญของครูมีหลายประการ เช่น การบริหารงานนโยบายโดยทั่วไป วัสดุอุปกรณ์การสอน การเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาระในการสอน นโยบายเกี่ยวกับการลาป่วย การจัดครูเข้าสอนแทน การวางแผน ตลอดจนปัจจัยอื่นๆที่ก่อให้เกิดผลต่อขวัญของครู ได้แก่ ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ครูปฏิบัติอยู่ สภาพของห้องทำงาน เป็นต้น

ฮาร์เรล (Harrel. 1964: 260-262) กล่าวว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ

1. เพศ จากการสำรวจหลายครั้ง พบว่าเพศหญิงมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะเพศหญิงมีความต้องการด้านการเงิน และมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2. จำนวนผู้ที่มีอยู่ในความอุปการะ ผลการศึกษาระดับเจ้าหน้าที่ พนักงาน (White Collar Workers) พบว่าบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในอุปการะมาก จะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

3. อายุ จากการศึกษาค้นคว้ากลุ่มกันจะได้ผลของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน คือเสมือนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสภาพการทำงานต่ำจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาบางกลุ่มพบว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงานจะสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกับพบว่าแม้บุคคลจะมีอายุมากขึ้นแต่ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4. ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้งพบว่าในระยะเริ่มเข้าทำงานบุคคลจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้นและขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

5. ความเฉลียวฉลาด ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับขวัญในการทำงานขึ้นอยู่กับความฉลาดของบุคคลและความยากง่ายของงานคือ ถ้าให้คนที่มีความเฉลียวฉลาดมากมายมาทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6. ระดับการศึกษา มีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การศึกษากับเจ้าหน้าที่ พบว่ากลุ่มคนที่ไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. บุคลิกภาพส่วนตัว บุคลิกภาพส่วนตัวนับว่าเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือทำให้มีขวัญที่ไม่ดี

จากทัศนะและแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานหรือทำให้เกิดขวัญในการทำงานที่ดี ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นยอมอุทิศเวลาให้กับงานที่ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายในการบริหารงานของผู้บริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนปัจจัยส่วนบุคคลล้วนมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและพยายามเสริมสร้างหรือหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ขวัญในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรให้ได้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีมากมายขึ้นอยู่กับว่าจะยึดเอาสิ่งใดมาเป็นเกณฑ์ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน และปัจจัยอื่นๆ ได้แก่

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
 - 2.2 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
 - 2.3 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความสุขกายสบายใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่ทำไว้ดังนี้ คือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 134) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ทำ คือความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทายความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537: 145) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากคือ งานนั้นมีความมั่นคง งานนั้นมีความก้าวหน้า เป็นงานที่น่าสนใจ และงานนั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 34-35) ได้สรุปถึงลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้ คือ งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดีและเป็นที่น่าสนใจของคนอื่น งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุมเพื่อผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระ สามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541: 58) มีความเห็นว่าลักษณะงานที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจประกอบด้วย ลักษณะงานน่าสนใจในตัวเอง ทักษะในการทำงาน ความชำนาญ ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน และความชัดเจนของเป้าหมายของงาน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2541: 6) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำหมายถึง ลักษณะที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ มีความยืดหยุ่น และมีความยากง่าย สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความคิดในการปฏิบัติอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ หรือขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ งานที่น่าสนใจ ความแปลกของงาน เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ท้าทายความสามารถ มีความก้าวหน้า มีความมั่นคง เป็นงานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับคนอื่นและเป็นงานที่ปลอดจากการควบคุม ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

ลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อีแวนเชวิก และคณะ (ปรีศนี พิณอำพรไพศาล. 2542: 27; อ้างอิงจาก พิสิษฐ์ มณีไชย. 2527) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อปี ค.ศ.1977 ว่าในแต่ละระดับขั้นของความ ต้องการของบุคคลจะมีความต้องการในเรื่องของงาน ดังนี้

ระดับความต้องการ	ลักษณะของงาน
ความสำเร็จ (Self- Actualization Needs)	- งานที่ท้าทาย - งานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - งานที่มีโอกาสก้าวหน้า - งานที่ทำได้สำเร็จ
การยอมรับ (Self- Esteem Needs)	- งานที่ได้รับเงินเพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรม - งานที่มีฐานะสูงในสังคม - งานที่ใช้การนิเทศด้วยความยอมรับ - งานที่มีความรับผิดชอบ - งานที่มีความสำคัญ
ความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs)	- งานที่มีความปลอดภัย - งานที่ใช้ผลประโยชน์เกื้อกูลตอบแทน - งานที่มีความมั่นคง
สภาพร่างกายและความอยู่รอด (Physiological Needs)	- ทำงานในที่ที่มีเครื่องทำความอบอุ่น - ทำงานในที่ที่มีเครื่องปรับอากาศ - งานที่ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ - สภาพการทำงานทั่วไป

กิลเมอร์ (ปริตน์ พิณอำพรไพศาล. 2542: 36 ; อ้างอิงจาก Gillmer.1971: 280 -283) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆของลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจที่มีต่อลักษณะที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. รายได้ (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้นๆ

เอ็ดวิน เอ. ล็อก (นภา พวงรอด. 2546: 37 ; อ้างอิงจาก Edwin A.Lock.1976.) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความน่าสนใจในงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงาน ตลอดจนวิธีการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533: 221-223) อธิบายไว้ว่า ลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ผลตอบแทน ค่าจ้าง และเงินเดือนที่เหมาะสม เพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้
2. การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบและได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น งานระดับสูงขึ้น จะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน
3. ลักษณะเป็นงานที่ทำหาย งานที่มีความหลากหลายพอประมาณ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้รู้สึกตึงเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด

อารี เพชรผุด (2530: 56) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นองค์ประกอบมากมายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจ องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่มีต่อความพึงพอใจมีดังต่อไปนี้

1. งาน (Job) ตัวงานที่ทำอยู่ มีความชอบความถนัดและความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบและความสนใจแล้วย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูง และในขณะที่ทำงานมีโอกาสที่เขาจะได้เรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ๆมากขึ้นก็จะเพิ่มความพึงพอใจในงานนั้นมากขึ้นไปอีก
2. ค่าจ้าง (Wage) การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างก็ต้องมีความยุติธรรม โดยเฉพาะคนงานที่มีคุณสมบัติเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องให้ค่าจ้างที่เป็นธรรม
3. โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ทุกคนในองค์กรตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารจึงต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพราะสิ่งเหล่านี้จะกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้
4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาทย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้
5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวาง โอ่ง เป็นสภาพทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจได้เช่นกัน

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Serivces) หมายถึงผลที่ได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบมากมายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคือ งานที่พนักงานครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติทั้งที่เป็นงานหลักคืองานสอน และงานอื่นๆ ซึ่งเป็นงานสนับสนุนการสอนตามภารกิจของโรงเรียนที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด เป็นงานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ทำทลายความสามารถและมีความก้าวหน้า มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

การที่สมาชิกในองค์กรจะมีขวัญสูงหรือต่ำเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บริหารมีสัมพันธภาพอันดี มีท่าทีเป็นกันเองและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีชีวิตชีวา และมีขวัญในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้บริหารวางตัวแบบเจ้านายผู้วางอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไม่มีความจริงใจคอยแต่จับผิดอยู่ร่ำไปจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน (สจี้ อนันต์นพคุณ. 2543: 212)

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกของผู้บริหาร (กรมวิชาการ. 2545: 2)

จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ พบว่าคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงต้องมี 6 ประการ (กรมวิชาการ. 2545: 5; อ้างอิงจาก ดนัย เทียนบุญ. 2536) คือ

1. การมองการณ์ไกล ได้แก่ ความสามารถวาดภาพกฎเกณฑ์ในอนาคตได้สมจริง และมีการวางแผนและการเตรียมการสำหรับงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม
2. ความเป็นผู้นำ ได้แก่ กล้าตัดสินใจ มีความอดทน มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ สามารถยืดหยุ่นวิธีการเพื่อความสำเร็จของงาน และค้นคว้าวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4. มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง และเป็นนักมนุษยสัมพันธ์ชั้นสูง
5. มีความคิดเชิงธุรกิจและความรับผิดชอบ ได้แก่ เป็นนักการตลาด ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และมีความรับผิดชอบ
6. งบประมาณ ได้แก่ สามารถยืดหยุ่นวิธีการเพื่อความสำเร็จของงาน และมีความสามารถในการประสานประโยชน์

และได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำใน 4 ด้าน (กรมวิชาการ. 2545: 6; อ้างอิงจาก เฉลา ประเสริฐสังข์. 2542) คือ

1. ลักษณะทางด้านร่างกาย หมายถึง รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ขนาดและรูปร่าง รวมถึงกิริยาท่าทาง การพูด การสื่อสาร และการแสดงออกต่างๆ ด้วยลักษณะทางร่างกายเป็นส่วนแรกที่ทำให้ผู้อื่นมองเห็น รับรู้และประเมินความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี เป็นผู้นำที่ตัวใหญ่ เข้มแข็ง บึกบึน ท่าทางกระฉับกระเฉง แสดงออกถึงความมีพลังและอำนาจ น่าเกรงขามมากกว่าผู้นำที่ตัวเล็กและดูท่าทางไม่เฉื่อยชา

2. ลักษณะทางสติปัญญาและความคิด หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ความฉับไวทางการคิดวิจารณ์ แยกแยะสิ่งต่างๆอย่างมีเหตุผล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และตัดสินใจอย่างถูกต้อง

3. ลักษณะทางด้านอารมณ์ หมายถึง การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เช่น เป็นคนที่มีจิตใจหนักแน่น มั่นคง มีความอดทนสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

4. ลักษณะทางด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการพูด การสื่อสารกับบุคคลทั่วไป และสามารถปรับตัวได้ดี เป็นต้น

นอกจากนี้ยังกล่าวถึง การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหารเทศบาล กลุ่มผู้ปกครองและกลุ่มครูโรงเรียนเทศบาล โดยการบูรณาการเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่างๆ (กรมวิชาการ. 2545: 10; อ้างอิงจาก อุมภาพร บุญญาวิโรจน์. 2541) คือ

1. ด้านสมรรถนะ เป็นผู้มีคุณสมบัติรอบคอบ มีความกระตือรือร้น และตื่นตัวในการทำงาน มีไหวพริบปฏิภาณในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความสำเร็จ จบการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

3. ด้านความรับผิดชอบ เป็นผู้มีความมั่นคงในสิ่งที่ถูกต้อง มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความปรารถนาให้งานที่ทำก้าวหน้า

4. ด้านการมีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

5. ด้านสถานภาพ เป็นที่ชื่นชอบของบุคคลในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีในความมรรยาธ มีเกียรติยศชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม

6. ด้านสถานการณ์ เป็นผู้มีสภาพจิตใจมั่นคง ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์ต่างๆ ได้ รู้ถึงความต้องการและความสนใจของเพื่อนร่วมงาน

ประดินันท์ อุปรมัย. (2540: 45-50) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะได้รับการยอมรับ ศรัทธา เชื่อมั่น และมีทัศนคติที่ดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและการปฏิบัติตนของผู้บริหารเป็นประการสำคัญ ผู้บริหารที่จะได้รับการยอมรับดังกล่าวควรมีคุณลักษณะและพฤติกรรมสำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. มีทักษะสำคัญทางการบริหาร 3 ประการ ได้แก่

1.1 ทักษะทางความคิด เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหาร เพราะหมายถึงความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแก้ปัญหาทั้งเฉพาะหน้าและระยะยาวได้อย่างสมเหตุผล และสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการที่เหมาะสมได้อย่างฉับไว

ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องฝึกตนให้รู้สึกกระตือรือร้นต่อการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลาพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้งานในความรับผิดชอบของตนมีความคล่องตัว ไม่ยึดติดอยู่กับวิธีการใดวิธีการหนึ่งโดยเฉพาะ มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามขอบเขตที่เหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยินดีให้การเปลี่ยนแปลง ถ้าพิจารณาเห็นแล้วว่าวิธีการนั้นๆ น่าจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่การทำงาน หรือทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องฝึกตนให้รู้จักใช้ข้อมูลในปัจจุบันรวมกับประสบการณ์ที่ผ่านมา คาดการณ์สภาพในอนาคตได้อย่างสมเหตุผลและแม่นยำ การกระทำดังกล่าวจะทำให้สามารถวางแผนการทำงานที่รองรับความเจริญเติบโตของสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างสอดคล้องและเมื่อจะทำการสิ่งใดต้องมองไกล มิควรหยุดอยู่แค่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น

ผู้บริหารที่ฝึกตนให้สามารถตัดสินใจได้อย่างฉับไวบนพื้นฐานของหลักการที่เหมาะสม จะทันต่อเหตุการณ์และสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาให้เกิดแก่ผู้เกี่ยวข้องรอบข้าง ผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มีทักษะทางความคิดดังกล่าว ย่อมมั่นใจได้ว่าผู้บริหารจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังจะพัฒนางานให้มีความเจริญก้าวหน้าทันโลกทันเหตุการณ์ได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดยั้งอีกด้วย

1.2 ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานบุคคล เพราะหมายถึงความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่ผู้บริหารต้องติดต่อสื่อสารด้วย ผู้บริหารที่มีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ต้องฝึกตนให้เป็นผู้มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ช่างทักทาย มีความอดกลั้น เยือกเย็น ไม่ห้วนใจ ไม่ห้วนง่าย มีอารมณ์ขัน รู้จักการให้อภัยหรือให้ออกสัปดาห์แก่ผู้ที่ผิดพลาด รู้จักการให้และการรับอย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลแปลกหน้าและสถานการณ์ใหม่ๆ ได้รวดเร็ว

1.3 ทักษะทางเทคนิคหรือวิธีการ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานเพราะหมายถึงความสามารถในการทำงานที่ผู้บริหารต้องมีความรู้และวิธีการที่เหมาะสมที่จะบริหารงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกตนให้เป็นผู้มีความรู้ และมีวิธีการในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมนั้น ผู้บริหารต้องหมั่นขวนขวายหาความรู้ในงานที่ตนต้องเข้ามารับผิดชอบ ซึ่งทำได้โดยพูดคุยสอบถามจากผู้มีประสบการณ์อยู่เดิม ศึกษาด้วยตนเอง และสังเกตจากการตรวจสอบหรือการประเมินผลการทำงานขณะที่ตนเข้ามารับผิดชอบงานนั้นๆ

2. มีบุคลิกภาพที่ดี บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่ปรากฏและพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอจนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล บุคลิกภาพที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ บุคลิกภาพในการแต่งกาย บุคลิกภาพในการพูด บุคลิกภาพในการควบคุมอารมณ์หรือพฤติกรรมในขณะที่เกิดอารมณ์ บุคลิกภาพในการสร้างความเป็นกันเอง และยกย่องผู้อื่นด้วยท่าทีที่แสดงความจริงใจ มีความรู้สึกเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้างยอมรับในศักดิ์ศรีและควมมีคุณค่าของทุกคน และบุคลิกภาพในการแสดงความเห็นหรือความรู้สึกนึกคิดอย่างผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีเทคนิควิธีการในการถ่ายทอดที่มีประสิทธิภาพด้วย

3. มีคุณธรรมและจริยธรรม เมื่อพูดถึงคุณธรรมจะหมายถึงการกระทำสิ่งดีตามหลักของศาสนาที่นับถืออยู่ ซึ่งถ้าละเมิดจะผิดทันทีตามเกณฑ์ที่ศาสนาบัญญัติไว้ เมื่อพูดถึงจริยธรรม หมายถึง การกระทำสิ่งดีด้วยความคิดที่สมเหตุสมผล ในแต่ละสถานการณ์ที่ได้รับการยอมรับว่าเหมาะสมจากสมาชิกส่วนใหญ่ของสังคม ซึ่งโดยทั่วไปมักรวมการกระทำสิ่งดีตามหลักศาสนาด้วย ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมต้องฝึกตนให้มีธรรมะประจำใจ เช่น มีความเมตตากรุณา มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเห็นใจผู้ที่ประสบความเดือดร้อน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือถ้าสามารถทำได้โดยไม่ทำให้ตนและบุคคลอื่นได้รับความเดือดร้อน มีความยืดหยุ่นภายในขอบเขตที่สมเหตุผล และมีความปรารถนาดีบุคคลรอบข้างอย่างจริงใจ

4. กว้างไกลในเรื่องข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี จะทำให้สามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการให้การศึกษาและการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพและช่วยให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ ฉะนั้นผู้บริหารที่หมั่นติดตามข้อมูลข่าวสารและพัฒนาตนให้ทันสมัยกับเทคโนโลยีใหม่ๆเสมอ จะมีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้น และมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือศรัทธามากขึ้น

5. เข้าใจธรรมชาติมนุษย์ ธรรมชาติของมนุษย์ในเชิงจิตวิทยานั้นมีมากมายหลายประการ แต่ธรรมชาติมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ธรรมชาติของมนุษย์ในเรื่องต่อไปนี้

5.1 มนุษย์มีความแตกต่างกันและมีเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล การที่เข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันและมีเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลจะช่วยให้สามารถยอมรับได้ว่าคนที่มาอยู่รวมกันนั้นไม่จำเป็นต้องคิดเหมือนกัน อาจมีความสามารถไม่เท่ากัน มีความถนัดกันคนละอย่างและไม่จำเป็นต้องชอบหรือไม่ชอบในสิ่งเดียวกัน ตราบใดที่ความเป็นเอกลักษณ์นั้นยังสามารถทำให้เขาร่วมทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างราบรื่น ไม่ก่อความเดือดให้แก่ผู้ใด หน้าที่ของผู้บริหารที่ดีก็คือ

พยายามค้นหาเอกลักษณ์ หรือความดีงามที่มีอยู่ในแต่ละคนทั้งที่ปรากฏโดยเด่นชัดและที่แอบแฝงอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมให้ได้ ผู้บริหารที่มีความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ดีจะยอมรับได้ว่าตนเองยังมีส่วนบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ไม่หลงว่าตนเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงกว่าใครๆ จนพยายามทำงานทุกอย่างเพียงคนเดียว แต่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเชื่อว่า คนเรามีความเห็นต่างกันได้ และความเห็นของคนส่วนใหญ่ที่มีข้อมูลและเหตุผลเหมาะสมน่าจะได้รับการยอมรับมากกว่าความเห็นของคนๆ เดียวที่ยังไม่มีข้อมูลหรือเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ

5.2 มนุษย์ทุกคนต้องการยอมรับยกย่อง เพราะเป็นความต้องการพื้นฐานประการหนึ่งของมนุษย์ทุกคน มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวโดยปราศจากสถานภาพของความเป็นสมาชิกในสังคมได้ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีการยอมรับจากสังคมว่าตนเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรี มีความสามารถ และมีส่วนร่วมอยู่ในความเจริญก้าวหน้าของสังคมด้วยการได้รับการยอมรับและยกย่องจะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงาน มีพลัง มีความกระตือรือร้นและมีความต้องการที่จะร่วมสร้างสรรค์ผลงานตามความสามารถที่ตนมีอยู่

5.3 ทศนคติที่เกิดขึ้นกับผู้นำจะมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของผู้นั้น ทศนคติเป็นเรื่องของความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการมีประสบการณ์ที่สะสมมากพอจนมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของบุคคล ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างทศนคติที่ดีให้เกิดแก่ผู้เกี่ยวข้องได้ ผู้นั้นก็จะได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและความศรัทธาที่ผู้คนจะคล้อยตามหรือทำตามได้โดยง่าย

จากคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดังนี้ เป็นผู้บริหารที่มีความคิดอย่างสมเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามขอบเขตที่เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีรู้จักการให้อภัยหรือให้ออกัสแก่ผู้ที่ผิดพลาด มีบุคลิกภาพในการสร้างความเป็นกันเองและยกย่องผู้อื่นด้วยท่าทีที่แสดงความจริงใจ มีความรู้สึกเป็นมิตรกับคนรอบข้าง มีพฤติกรรมการควบคุมอารมณ์ที่เหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา กรุณา มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ เช่น การยอมรับในเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล และพยายามให้แต่ละคนได้มีโอกาสทำงานที่ถนัดและสนใจให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ การให้เกียรติแก่ทุกคนและยอมรับว่าเขาเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งยอมรับว่าทุกคนมีสิทธิที่จะคิดปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยตัวของเขาเอง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของทุกคนและถ้าเป็นความคิดที่มีประโยชน์แก่ส่วนรวมก็สนับสนุนและยกย่องความคิดนั้นให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้อื่น ความพยายามให้ทุกคนมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและได้พบความสำเร็จในการทำงานเพื่อให้เกิดทศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้บริหารและขวัญในการปฏิบัติงานพนักงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานนั้นหากจะเปรียบไปก็คล้ายกับสุขภาพของร่างกายมนุษย์ เพราะขวัญอาจเป็นได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกายที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรงอันเป็นเครื่องชี้ให้ทราบสภาพโดยทั่วไปของร่างกายโดยนัยนี้เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็งอยู่เสมอ คนเราจะต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอในลักษณะเดียวกันหากเรามีความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จำเป็นต้องหมั่นตรวจตรากำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานในองค์การอยู่เสมอ

สมพงษ์ เกษมสิน. (2533: 342-343) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญที่ดี องค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอย่างมาก เช่นเดียวกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 163-164) กล่าวไว้ว่าขวัญมีองค์ประกอบด้านหนึ่งที่สำคัญคือลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย บุญทัน ดอกไธสง (2530: 94) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญไว้ปัจจัยหนึ่งเกี่ยวกับปัจจัยทางมนุษย์ คือการเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ วิจิตร อาวะกุล (2526: 76) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีนั้น ภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) ได้กล่าวไว้ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในงานว่า ความรู้สึกที่ว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีความสามารถ ความยุติธรรม รวมทั้งเต็มใจที่จะกระจายอำนาจให้ลูกน้องหรือเต็มใจที่จะสนับสนุนพัฒนาลูกน้อง เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดขวัญในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Herzberg. 1959: 113 -115)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นคำศัพท์ที่มาจากภาษาอังกฤษว่า Personality โดยมีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า Persona ซึ่งแปลว่า Mask หรือหน้ากาก บุคคลทั้งหลายรวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกยึดติดกับบุคลิกภาพของผู้นำ หรือผู้บริหารของตนโดยมองภาพว่าผู้นำของตนสวมหน้ากาก (สุดา ทัพสุวรรณ. 2541: 47) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงเรื่องราวของบุคลิกภาพไว้ดังนี้

กมลรัตน์ กรีทอง (2540: 1) ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความมีเอกลักษณ์ของตนเองโดยแสดงออกทั้งด้านภาษา ถ้อยคำและท่าทาง

สกลิต วงศ์สวรรค์ (2544: 2) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านชีวิตส่วนตัว ด้านกิจกรรม หรือในด้านสังคมทั่วไป นั่นคือเข้าใจบุคลิกภาพกันในความหมายรวมๆไม่เจาะจงว่าเกี่ยวกับรูปร่าง นิสัย หรือจิตใจ โดยที่ลักษณะเด่นๆของแต่ละบุคคล มักจะถูกเอ่ยถึงหรือหยิบยกมาพิจารณาเป็นพิเศษและยอมรับเอกลักษณ์เด่นในตัวบุคคลเป็นบุคลิกภาพเฉพาะตัวของเขา

วิจิตร อวระกุล (2545: 8) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์อันเป็นปฏิกริยาร่วมของระบบต่างๆในร่างกายมนุษย์ เช่น อารมณ์ ความคิด เจตคติ สติปัญญา ความสามารถ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจที่สะสมมาตั้งแต่เกิดว่ามีอย่างไรเพียงใด

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2546: 5) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยให้คำอธิบายว่า ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่นรูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น ลักษณะต่างๆของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆออกจากกัน และมีผลกระทบต่อกันและกัน เป็นประจักษ์ชัดชัด บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคล และสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัตถุธรรม

อำไพ อินทรประเสริฐ (2542: 25-27) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตา ท่วงท่า วาจา อุปนิสัยใจคอ ตลอดจนอารมณ์และบทบาท ที่ปรากฏแก่สายตาบุคคลอื่นแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. บุคลิกภาพด้านร่างกาย ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีบุคลิกลักษณะดีรูปร่างสมส่วนพอเหมาะแก่ตน แต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา คล่องแคล่ว และวางตนเหมาะสม
2. บุคลิกภาพด้านจิตใจผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความอดทน กล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นทุกด้านไม่เป็นคนหูเบา มีอารมณ์ขัน มีใจคอหนักแน่นต่อสภาวะการณ์ที่บีบคั้น หรือคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
3. บุคลิกภาพด้านสังคม ผู้บริหารที่ดีต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคมที่เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลอันได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน ลักษณะบุคลิกภาพภายนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา สีผิว มักเป็นลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ลักษณะบุคลิกภาพภายใน เช่น อารมณ์ ความสามารถทางสติปัญญา แรงจูงใจ ทศนคติ ซึ่งเป็นส่วนผลึกต้นบุคลิกภาพภายนอกที่สำคัญ บุคลิกภาพจะเป็นเครื่องกำหนดปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่อตนเองและต่อผู้อื่น บุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ดีสมบูรณ์ได้ต้องมีบุคลิกภาพทั้งสองส่วนประสมกลมกลืนกันอย่างสมดุล ลักษณะต่างๆที่รวมกันอยู่ในตัวบุคคล และแสดงออกทางพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้จากทางร่างกาย อารมณ์ – จิตใจ สติปัญญา

และทางสังคม เป็นต้น

บุคลิกภาพที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

บุคลิกภาพทำให้มองเห็นความแตกต่างของบุคคล เพราะบุคลิกภาพก็คือพฤติกรรมของคนซึ่งแสดงออกในลักษณะต่างๆว่าดี หรือไม่ดี ผู้มีบุคลิกภาพดีสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ไม่ดีย่อมเป็นคนไร้เสน่ห์ เป็นที่รังเกียจของสังคม (วิจิตร อาวะกุล. 2545: 29-30) ผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสม และพึงประสงค์ นอกจากนี้แล้ว สุดา ทัพสุวรรณ (2541: 55) ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ จะได้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จของงานและเพื่อความสุขในชีวิต ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
2. กล้าคิดและกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
3. เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร
4. เป็นผู้ที่มีเหตุผล มีความคิดริเริ่ม รู้จักการแก้ปัญหา
5. เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยในตนเอง
6. เป็นผู้ซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อหน้าที่
7. ร่วมมือกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. พึ่งตนเองได้
9. เป็นนักปฏิบัติที่รู้จักการนำทฤษฎี หลักการมาใช้ในการชีวิตประจำวัน

กรมสามัญศึกษา (2542: 29) ได้จัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพออกเป็น 3 ด้าน ด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร คือ มาตรฐานด้านปัจจัย (Input) ในมาตรฐานที่ 4 มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ขอบข่ายผู้บริหาร กำหนดตัวชี้วัดไว้ดังนี้

1. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
2. มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนและเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
3. มีการปฏิบัติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี
4. มีความเมตตากรุณา ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม
5. มีความเป็นประชาธิปไตย
6. มีสุขภาพจิตที่ดี
7. แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
8. ใช้หลักธรรมในการบริหาร
9. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540: 41) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. หน้ายิ้ม
2. มือไหว
3. ใจพัฒนา
4. แสวงหาความคิดใหม่
5. ตั้งใจและทำจริง
6. ไม่ชิงหาแต่อาณัติ
7. ฟังความคิดของผู้อื่น
8. เร่งรีบกับงานที่ทำ
9. เป็นผู้นำองค์กร
10. อาจหาญต่อกรกับอุปสรรค
11. ไม่ถูกชักด้วยสอพลอ

บรเรทิง อิงแอบ (2546: 34) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ดี มีการแสดงออกที่ดีและเหมาะสมย่อมได้เปรียบ เพราะจะทำให้ผู้พบเห็นหรือผู้ติดต่อสัมพันธ์ด้วย ให้การยอมรับนับถือตั้งแต่แรกพบ และเมื่อเวลาผ่านไปบุคลิกภาพการแสดงออกด้านจิตใจและสติปัญญาจะช่วยต่อเติมให้สามารถรวบรวมเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลของบุคคลได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความยุติธรรมแก่เพื่อนร่วมงาน แคล่วคล่องว่องไว ใช้จ่ายอย่างประหยัดเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา เป็นต้น

จากความหมายข้างต้น ผู้ที่มีบุคลิกที่เหมาะสมหรือบุคลิกภาพที่พึงประสงค์นั้นจะเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้าสังคมได้ดี มีเหตุผล มีระเบียบวินัย เชื่อมมั่นเป็นตัวของตัวเอง มีความกล้าหาญซื่อสัตย์ รักความยุติธรรม รับผิดชอบ รู้จักควบคุมจิตใจและอารมณ์ตนเอง และไม่เข้าใจผู้อื่น ส่วนในด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีทักษะทางอารมณ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ เพราะว่าผู้บริหารที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์จึงจะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้

คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพดังที่กล่าว สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ควรมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งทางร่างกาย ทางวาจา ได้แก่ ลักษณะท่าทาง ท่วงทีวาจา การแต่งกาย กิริยามารยาท การรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถควบคุมอารมณ์ได้

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน ปัจจัยซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่จะขาดไม่ได้คือบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำของหน่วยงานนั้นๆ ในการที่จะรวมพลังทั้งหลายเพื่อนำพาให้หน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายนั้นๆ ได้การศึกษาเรื่องของผู้ที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความเป็นผู้นำจึงเป็นกระบวนการในการจูงใจบุคคลในองค์กรให้ตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อให้ปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ ดังนั้นการดำเนินงานขององค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำหรือการใช้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ กุลด์ (จักรพรรดิ วัฒนา. 2539: 31 ; อ้างอิงมาจาก Glueck. 1977: 138)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 167) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 12) กล่าวว่าผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่ทบทวนแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วิภาดา คุปตานนท์ (2544: 237) กล่าวว่าผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะชักจูง ชักนำ หรือชี้นำ ให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้บริหารหัวหน้าและผู้นำ การเป็นผู้นำนั้นสามารถเรียนรู้ฝึกฝนและพัฒนาได้ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้นำที่เป็นตัวแทนของความปรารถนา และจุดมุ่งหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้นำต้องอาศัยวิธีการหลายๆ อย่าง มนุษย์แต่ละคนก็มีความเป็นผู้นำอยู่ในตัวทั้งนั้นต่างกันไปก็เพียงบางคนมีมาก บางคนมีน้อย ผู้นำที่ดีคือผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ จริงๆ การเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนาคุณสมบัติให้เกิดขึ้นกับตนเอง (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540: 8-9)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 7-8) ได้กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ บุคคลผู้ปลุกปั่น (Mobilizer) ผู้สร้างแรงกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

สมคิด บางโม (2545: 228) กล่าวว่า ผู้นำ คือ การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวอาจเป็นไปทั้งทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง

พยอม วงศ์สารศรี (2545: 244) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา สั่งการ รวบรวมความต้องการ และประสานความคิดของสมาชิกเข้าด้วยกัน ผู้นำมีส่วนช่วยให้องค์การ กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน และดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานที่เกี่ยวกับการกิจของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้า (Head) ของกลุ่ม ผู้นำคือบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งในห้าอย่างต่อไปนี้ 1) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น 2) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย 4) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546: 7. อ้างอิงจาก Halpin. 1966: 27-28 ; Fiedler. 1967: 8 ; Dejnorka. 1983: 94)

จากการที่นักการศึกษาได้ให้ทัศนะหรือแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำไว้ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มเป็นที่ยอมรับขององค์การ หน่วยงาน สมาชิก สามารถจูงใจ ชักนำ ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

อรุณ รักธรรม (2537: 200-210) ได้ให้ความเห็นว่าลักษณะของผู้นำที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรู้ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ ยิ่งรอบรู้เพียงใดฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความคิดริเริ่ม ผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่ม และในการที่จะริเริ่มทำอะไรทุกอย่างนั้น จะต้องคิดก่อนทำเสมอเพราะจะทำให้เรามีเหตุผลในการทำงานมากขึ้นเป็นที่ไว้วางใจของ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี

3. ความกล้าหาญ ความกล้าหาญนี้จะต้องมีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ จึงจะปฏิบัติการเป็นผู้นำที่ดีได้ เพราะว่าผู้นำที่มีความกล้าหาญนั้นจะสามารถผจญต่องานต่างๆให้สำเร็จลุล่วงได้ทุกอย่าง และก่อให้เกิดความมั่นใจในสิ่งที่เราจะกระทำลงไป

4. ความเด็ดขาด เป็นความสามารถในการตัดสินใจทันทีและทันกับเวลาที่เรากำลังต้องการ

5. ความยุติธรรม เป็นการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามความยุติธรรมและศีลธรรม วางตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปในที่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้ใดผู้หนึ่ง ถ้าผู้นำขาดความยุติธรรมแล้วจะทำให้ส่วนรวมเสื่อมเสียได้ง่าย

6. ท่าทาง เป็นการแสดงออกซึ่งรูปร่างลักษณะของร่างกายที่ต้องประสงค์ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีลักษณะท่าทางที่ดีจึงจะทำให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

7. ความอดทน เป็นความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดที่สมเหตุสมผลให้ต่อเนื่องและบรรลุผลสำเร็จ

8. ความแนบเนียน เป็นความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นด้วยกิริยาอาการและวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม

9. ความกระตือรือร้น เป็นการใจจดจ่อที่ดีและความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจการที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ

10. ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นการขจัดเสียซึ่งความสุขหรือผลประโยชน์แห่งตน โดยที่คนอื่นกับได้ผลประโยชน์ เป็นการข่มหรือบังคับ ความโลภ ความหลง และความอยากได้ของตัวเอง คนที่ไม่เห็นแก่ตัวนั้นย่อมเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และไม่ทำลายล้างผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะอันหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีไว้ เพราะจะทำให้เราสามารถคุ้มครองรักษาและให้สิทธิแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดีและอย่างเป็นธรรม

11. ความตื่นตัว เป็นความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยืดยาดทำอะไรทันทีทันควัน และมีความว่องไวปราดเปรียวอยู่เสมอ

12. ดุลพินิจ เป็นอำนาจแห่งความคิดที่สามารถจะพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเหตุต่างๆ อย่างถูกต้อง โดยซึ่งน้ำหนักเหตุผลนั้นๆ และสรุปเป็นข้อลงความเห็นหรือข้อตกลงอันเฉียบแหลมได้ ในการเป็นผู้นำหรือผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะต้องใช้ดุลพินิจอย่างมากมาย ทั้งนี้เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจและความเชื่อถือในที่สุด

13. ความสงบเสงี่ยม เป็นความไม่ยิ่งยโส ไม่จองหองและไม่มีความภูมิใจในสิ่งใดหรือเหตุผล เป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะคอยบังคับไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนเห็นแก่ตัว

14. ความเห็นอกเห็นใจ เป็นคุณสมบัติประจำตัวอันเป็นแบบอย่างของมนุษยชาติ คือต้องประกอบไปด้วยความเมตตาปราณี ความกรุณา ความสงสาร และความเห็นใจผู้อื่น ในลักษณะที่ไม่เสียผลประโยชน์ของส่วนรวม อันเป็นการแบ่งเบาความรู้สึกของผู้ที่อยู่ร่วมกัน ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่เรื่องทุกข์สุข ตลอดจนความเดือดร้อนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

15. ความจงรักภักดี เป็นสภาพหรือคุณสมบัติประจำตัวของการเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริต และซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่ ต่อรัฐ เป็นต้น การเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นจำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะหรือส่วนรวม

16. การสังคมดี เป็นการมีบุคลิกภาพที่จะเข้าสังคมได้อย่างถูกต้อง ปรับตัวเองให้คบค้าสมาคมกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอย่างถูกต้องแนบเนียน

17. การบังคับตัวเอง เป็นการบังคับจิตใจโดยผ่านทางอารมณ์ ซึ่งรับมาจากประสาททั้งห้า อันได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส เพื่อมิให้แสดงออกซึ่งกิริยาอาการต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้อื่นได้ การบังคับตัวเองนั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา เพราะ

ตลอดเวลาเขามักจะเป็นเป้าสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ อาการกิริยาต่างๆที่แสดงออกนั้น จะถูกมอง ถูกสังเกต และบางที่อาจกลายเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา

กิติ ตยัคคานนท์ (2536: 71) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำในการบริหารงาน ได้แก่ ความเป็นธรรม ความสามารถในการจูงใจคน การควบคุมตนเอง การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและถูกต้อง มีความกล้าหาญ เด็ดขาด จริงจัง ไม่โลเล มีความอดทน หนักแน่นและรู้จักบังคับตนเอง ยกย่องให้เกียรติและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา

กนกอร สมปราชญ์ (2546: 29) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่ดีในสังคมไทยควรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ความรู้
2. ความริเริ่ม
3. ความกล้าหาญ
4. ความเด็ดขาด
5. ความแนบเนียน
6. ความยุติธรรม
7. ทักษะ
8. ความอดทน
9. ความกระตือรือร้น
10. ความไม่เห็นแก่ตัว
11. ความตื่นตัว
12. ดุลยพินิจ
13. ความสงบเสถียร
14. ความเห็นอกเห็นใจ
15. ความจงรักภักดี
16. การสังคมดี
17. การบังคับตัวเอง

บันเทิง อิงแอบ (2546: 33) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่บุคคลใช้อำนาจด้านกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในการดำเนินงานหรือนำกลุ่ม ชักจูงผู้อื่นให้ทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ความเป็นผู้นำมีส่วนสำคัญมากต่อการบริหาร

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ เป็นความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความยุติธรรมในการปกครอง เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ ความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการ

ตัดสินใจปัญหาที่ดี มีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์

คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะหรือแนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ที่น่าสนใจไว้ดังนี้

ธีรฤทธิ ประทุมพรรัตน์ (2530:191-192) ให้ทัศนะไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในรูปของสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดความร่วมมือในการทำงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความพอใจและสบายใจในการทำงานด้วยกัน

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2530: 402) ได้อธิบายความหมายของคำว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจดีต่อกัน

วิจิตร วรุตบางกูร (2530: 10) ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในเชิงบริหารไว้ว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ของการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น เป็นผลให้เกิดการยอมรับนับถือ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานตามที่คาดหวังไว้ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล (2537: 25) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์ อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชะมิตร และจงใจคน รวมทั้งการสร้างหรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ ชอบพอกันแก่คนทั่วไป ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม

กวี วงศ์พุ่ม (2542: 52) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างเพื่อนหรือการหาเพื่อนที่ดี ที่รักและไว้วางใจได้ เพื่อต้องการให้ช่วยเราในการทำงานด้วยความจริงใจ เต็มใจ จนงานที่เรารับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระสิทธิ์ แสงขำ (2545: 40) ให้ทัศนะไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ศิลปะหรือวิธีการชนะใจคน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล และสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคีในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือช่วยเหลือรับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความพอใจ การร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคล สำหรับความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารโรงเรียนนั้น หมายถึง การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดการร่วมมือประสานงาน เกิดการยอมรับนับถือเป็นศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครู อาจารย์ นักเรียนและชุมชน

ความสำคัญและประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ องค์การรัฐบาล องค์การทางสังคม องค์การทางการศึกษาตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ

หน่วยงานใดก็ตามที่มีบุคคลทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างใดอย่างหนึ่งในแต่ละองค์การ หัวหน้างานควรตระหนักดีว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน ความสำคัญและประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานนั้นก็มีผู้กล่าวไว้ว่า

ในทุกๆ องค์การไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือเล็กก็ตาม จะมีบุคคลที่มีอารมณ์ เจตคติ แรงจูงใจ ความต้องการที่แตกต่างกันไป ถึงแม้องค์การจะมีสายงานการบังคับบัญชา การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งแล้วก็ตาม แต่สิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่งก็คือ ความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในกลุ่ม เพราะความสัมพันธ์จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งขึ้น พูดอีกนัยหนึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นสิ่งประกันถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและสร้างมนุษยสัมพันธ์อย่างดียิ่งเพื่อให้บุคคลต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2541: 107)

เนเชวิช (ปราชญา กล้าผจญ. 2544: 175 ; อ้างอิงมาจาก Knezevich. 1984: 18) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสาร การสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา การรู้จักใช้พลังของกลุ่ม การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป

สาคร จันทรทองอ่อน (2536: 24) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังนี้ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชยผู้อื่น เปิดเผย เป็นกันเองกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

กวี วงศ์พุ่ม (2542: 34) กล่าวว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม
2. เกิดความพอใจ ความยินดีอันเป็นการนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงาน
3. เกิดความเชื่อถือ รักใคร่ซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรแก่กัน
4. เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีความสำเร็จในกิจการที่มีเป้าหมายเดียวกัน

บาร์นาร์ด (จันทรานี สงวนนาม. 2533: 39 ; อ้างอิงจาก Barnard. 1972:175 - 176) จำแนกตามทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) ที่ได้กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. มนุษยสัมพันธ์แบบเป็นทางการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการขอความร่วมมือประสานงานตามขั้นตอนและระเบียบบริหารงานของทางราชการ ถ้าผู้บริหารสั่งงานตามตัวบทกฎหมาย ลักษณะของการออกคำสั่งจะออกเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อสั่งลงมาผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามคำสั่งซึ่งถือว่าเป็นการร่วมมือแบบเป็นทางการ

2. มนุษยสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการสั่งการด้วยวาจาโดยการขอร้อง การอ้อนวอน การใช้คำสุภาพ พูดเป็นกันเอง สามารถสร้างสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติให้ทำงานอย่างเต็มฝีมือ

ธีระสิทธิ์ แสงขำ (2545: 43) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบไปด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม
2. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น
3. มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล
4. ยกย่องผู้ที่ทำความดีตามโอกาส
5. ให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้อื่น
6. ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยไมตรีจิต
7. เป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติต่อผู้อื่น
8. เป็นผู้ที่ยิ้มแย้มมีอารมณ์แจ่มใส

กรมสามัญศึกษา (2536: 141 – 142) ได้กล่าวถึง กลวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

1. มีความอดทน และรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง
2. มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา
3. รู้จักการชมเชยและให้รางวัลผู้กระทำความดี
4. รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่น
5. มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
6. มีความเสียสละและไม่ตระหนี่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ให้ความสนใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการและผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
9. ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
10. ให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา
11. ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
12. รู้จักใช้เวลาและโอกาสที่เหมาะสมในการติดต่อ ทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา
13. ผู้บังคับบัญชามีประสาทไว
14. ไม่โยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
15. ไม่จู้จี้เกินไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สุทัศน์ อนุพันธ์ (2542: 23) ได้เสนอแนะการสร้างและรักษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสพบได้ง่ายๆ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ฟังที่ดี
3. ยกย่องให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น
4. ให้ความรู้และแนวความคิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. หมั่นศึกษาและรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล
6. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญ และผู้บริหารยังเห็นว่าตนเป็นคนสำคัญด้วย
7. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ
8. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของงานแต่ละฝ่าย
9. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
10. กระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงานด้วยเป้าหมายเดียว

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำได้โดยพยายามทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเขาเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงาน มีความภักดีต่อโรงเรียน ไม่ชอบการแบ่งเป็นพวก เป็นฝ่ายการแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำ ต้องทุ่มเทความรักความเข้าใจไปยังผู้ร่วมงานทั้งหมด รวมทั้งมีการแสดงออกที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น พุดจาไฟเราะ จัดเครื่องอำนวยความสะดวก เป็นผู้ประสานงานที่ดี รับฟังปัญหา ให้กำลังใจ ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ยกย่องชมเชย และให้ความเสมอภาค เป็นต้น

มาตรฐานสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีอยู่ในจิตใจของคนไม่อาจวัดได้โดยตรงเหมือน วัดขนาด หรือปริมาณของสิ่งของ การวัดขวัญต้องอาศัยวิธีการทางอ้อมโดยการใช้มาตรตรวจสอบสภาพของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องถือเป็นภาระหน้าที่ในการตรวจสอบขวัญในการทำงานเพื่อป้องกันมิให้เกิดการเสียขวัญหรือขาดขวัญในองค์กรขึ้น (ศจี อนันต์นพคุณ. 2543: 211)

ขวัญเป็นสภาพของจิตใจที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารงานจึงต้องตระหนักถึงความจริงข้อนี้อยู่เสมอ และพยายามป้องกันมิให้เกิดการเสียขวัญขึ้นแก่บุคคลในองค์กร สมพงษ์ เกษมสิน (2533: 455-456) และ อุทัย หิรัญโต (2524: 163-164) ได้เสนอแนวทางหรือมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์กรลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดลงแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องในการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ กรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตลดลงฝ่ายบริหารควรจะได้สำรวจตรวจสอบดูว่า ผลผลิตที่ลดลงเนื่องมาจากขวัญของคณงานตกต่ำไปใช้หรือไม่ การตรวจสอบระดับ ผลผลิตจะเป็นทางหนึ่งซึ่งช่วยให้ทราบถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงานหรือเฉื่อยชา ขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงาน และตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจการขาดหรือลางานบ่อยๆและวิเคราะห์เหตุผลในการลา ซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงสภาพที่แท้จริงของกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ดีว่ามีอะไรกระทบกระเทือน

ขวัญบ้าง ความเฉื่อยชาก็เช่นกันจะต้องมีเหตุทำให้เป็นเช่นนี้ หรือสภาพจิตของเขาอาจได้รับความกระทบกระเทือน จึงขาดความกระตือรือร้น สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากการหรือขอยกย้ายงาน แม้ว่าองค์กรจะได้จัดสวัสดิการต่างๆให้หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ถ้าคนลาออกหรือโยกย้ายงานมาก ๆ ก็จะเป็นเครื่องวัดระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ ถ้าเครื่องบำรุงขวัญทั้งหลายไม่มีอะไรบกพร่อง ก็เป็นที่น่าสังเกตและน่าวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้กำลังขวัญเสื่อมไป และจะหาทางแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากมีการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานหรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์กรบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า เกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นยากหากการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามปกติ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับความดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า ดังนั้นคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงใช้เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการทำงานของผู้ทำงานได้

5. การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่น ก็เป็นลักษณะหนึ่ง que แสดงให้เห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้น หัวหน้างานที่ดีต้องระมัดระวังมิให้มีการวิพากษ์วิจารณ์เกิดขึ้นอย่างพร่ำเพรื่อ เพราะอาจเป็นหนทางทำลายความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม การวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิพากษ์วิจารณ์ที่เกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ทำไม่เท่ากัน การกำหนดชั่วโมงทำงานแตกต่างกัน ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยแสดงว่าขวัญของผู้ปฏิบัติงานเกิดความผันแปรขึ้นแล้ว ในแง่ที่ทำให้ผู้วิพากษ์วิจารณ์เกิดความคับข้องใจ

6. การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้ง หรือ 6 เดือนครั้ง นับเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม วิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

7. การสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมาและได้คำตอบที่แปลความได้ชัดกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถามและสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่า

สำหรับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 165) กล่าวว่า การวัดขวัญมี 2 ลักษณะคือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective Measurement) การวัดแบบนี้เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน(Moreno) ได้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่มโดยให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์

2. การวัดแบบปรนัย (Objective Measurement) เป็นการวัดขวัญโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวกับเจตคติในเชิงปริมาณ การวัดมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติกับแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า เจตคติรวมทั้งการสัมภาษณ์ จะช่วยให้การวัดขวัญได้ดี ซึ่งตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับขวัญต่ำ จะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงานและผลผลิตที่ต่ำ

ศจี อนันต์นพคุณ (2543: 211) กล่าวว่ามาตรที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบ สภาพขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นแบ่งไว้เป็น 2 ประเด็น คือ

1. ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญ ขวัญคือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน นั้นแสดงว่าลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพขวัญจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม

2. วิธีการประเมินขวัญคือ ใช้วิธีการสำรวจ ซึ่งมีวิธีการสำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

2.1 การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีที่ง่ายและใช้ได้ผลดีที่สุดในการสำรวจ หรือวัดขวัญว่ามีมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผู้บริหารสามารถสังเกตการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเห็นจากการแสดงออก การฟังจากการพูดหรือร่วมสนทนาด้วย และการสังเกตจากการกระทำหากมีอะไรเกิดขึ้นจากปกติธรรมดาควรตั้งข้อสังเกตไว้ว่าอาจมีอะไรผิดปกติเกิดขึ้น แล้วนำข้อมูลจากการสังเกตมาวิเคราะห์จะทำให้ทราบถึงภาวะขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน

2.2 การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นวิธีการวัดที่มีประโยชน์อีกวิธีหนึ่ง การสัมภาษณ์นี้จะต้องเผชิญหน้ากันเป็นการส่วนตัว หรือการสนทนาโดยตรงแลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วย วาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ กัน อาจจะทำให้ได้คำตอบที่ตรงไปตรงมาและคำตอบอาจแปลความได้ชัดเจนกว่าแบบส่งคำถามให้ตอบถึงแม้จะสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย แต่ถ้าผู้สัมภาษณ์มีความสามารถและมีเทคนิคในการสัมภาษณ์รวมทั้งหาหนทางให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกเป็นอิสระ และพูดกันอย่างเปิดเผย ก็นับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่าเช่นเดียวกัน

2.3 การออกแบบสอบถาม(Questionnaires)เป็นวิธีที่นิยมกันมากโดยให้ผู้ปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามต้องพิจารณาอย่างดี เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ให้ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามจะต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญสมบูรณ์ครบถ้วน แบบของคำถามที่นิยมใช้กันทั่วไป มี 4 แบบ คือ

2.3.1 แบบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Agree-Disagree-Items)

2.3.2 การเลือกตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด (Multiplechoice Questions)

2.3.3 การกรอกรายการ (Check-List of Items)

2.3.4 แบบคำถามให้ตอบตามความเห็นได้อย่างกว้างขวางในตอนท้ายสุด

(Open-Ended Questions)

2.4 การเก็บบันทึก (Record Keeping) คือการเก็บประวัติเกี่ยวกับผลงาน การขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย และอื่นๆ เพื่อใช้

เป็นหลักฐานในการวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะบันทึกประวัติต่างๆดังกล่าวจะแสดงให้เห็นท่าที และความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์การ ประวัติที่จัดทำขึ้นนั้นต้องปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอและ เชื่อถือได้

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2525: 23-24) วิธีประเมินขวัญที่นิยมใช้กันมากคือ การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม เบนลีย์และเรมเพล (Bentley and Remple) กล่าวว่า ได้มีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวัดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในหน้าที่การงานไว้มากมาย แตกต่างกัน เครื่องมือบางชนิดเหมาะกับการงานเฉพาะอย่าง บางอย่างใช้สำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น พยาบาล พนักงานรถไฟ และข้าราชการ สำหรับการวัดขวัญกำลังใจของครู อาจารย์โดยเฉพาะนั้นยังมีเครื่องมืออยู่น้อยมาก ทั้งนี้เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องความเชื่อถือได้และความเที่ยงตรงในการวัด Bentley และ Remple ได้จัดสร้างแบบสอบถามที่เรียกว่า Purdue Teacher Opinionnaire ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อใช้วัดขวัญกำลังใจครูในขอบเขตต่างๆ แบบสอบถามนี้เป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจครูในด้านต่างๆ มากมายหลายเรื่อง

จากมาตรที่เสนอข้างต้นนั้น มีข้อสังเกตว่า การวัดขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมี 3 วิธี คือ การวัดโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม การสัมภาษณ์กับการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกต่องานของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกเหล่านั้นเป็นลักษณะที่สามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพขวัญของบุคลากรในแต่ละองค์การได้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการตรวจสอบขวัญด้วยการใช้แบบสอบถาม ในแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถามหรือข้อความเพื่อถามผู้ตอบเกี่ยวกับข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งสามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลได้

ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญ คือ องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพขวัญจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม (ศจี อนันต์นพคุณ. 2543: 214) พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีขวัญที่ดีจะมีลักษณะตามที่ผู้รู้ได้กล่าวไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 159) ให้ความเห็นว่า บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงานเพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การสำเร็จลุล่วง
2. มีความผูกพันกับองค์การ
3. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไรก็ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะแก้ไขปัญหานั้นๆ ให้ลุล่วงไป
4. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
5. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ

6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

วิจิตร อาวะกุล (2542: 224) ให้ความเห็นว่าคนงานที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมให้เห็น ดังนี้

1. การดำเนินงานราบรื่นเรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูง เชื่อถือได้
2. การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ตั้งใจและสนใจงาน
3. สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยกันเสนอแนะช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
4. การวิพากษ์วิจารณ์คำติชมตลอดจนความคิดเห็นต่างๆเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำหรือยามฉุกเฉิน เร่งด่วน
6. ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษไปจากงานหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

สมใจ เขียวสด (2536: 85-86) ได้เน้นโดยสนับสนุนว่าบุคลากรที่มีขวัญในการทำงานนั้น จะมีพฤติกรรม 9 ประการคือ

1. บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีสุขภาพจิตที่ดี
2. บุคลากรให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำกิจกรรมต่างๆขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชาต่อองค์การ
4. บุคลากรเต็มใจที่จะร่วมแก้ไขปัญหาดังกล่าวขององค์การ และกล้าเผชิญปัญหาต่างๆร่วมกันกับองค์การเพื่อขจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดไป
5. บุคลากรยอมรับในวัตถุประสงค์นโยบายขององค์การและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความภาคภูมิใจ
6. บุคลากรให้การสนับสนุนยอมรับในระเบียบข้อบังคับขององค์การในการควบคุม หรือการบริหารงานบุคคลในองค์การและการปฏิบัติงาน
7. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์พัฒนาตนเองเพื่อการทำงานให้ดีขึ้น
8. ก่อให้เกิดพลังร่วม พลังกลุ่มที่แข็งแกร่ง และมีคุณภาพ ซึ่งจะให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
9. ก่อให้เกิดศรัทธาในองค์การและประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม ให้บริการต้อนรับผู้มารับบริการอย่างดี และประชาสัมพันธ์ทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการในสิ่งที่ดีงามขององค์การออกสู่ภายนอก และช่วยแก้ไขความเข้าใจผิดของบุคคลอื่น ทั้งในและนอกหน่วยงานให้มีความเข้าใจอันดีต่อองค์การด้วยความสมัครใจ

ศจี อนันต์นพคุณ (2543: 214) กล่าวว่าพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสมาชิกในองค์การมีขวัญที่ดี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศการทำงานแจ่มใส ราบรื่น สังเกตได้จากสมาชิกในองค์กรมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส
2. สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจหรือผลิตพลินสนุกกับการทำงาน และมีความรับผิดชอบ
3. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องเชื่อถือได้ ผลงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร
4. จะทำการวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ความคิดเห็นและข้อเสนอต่างๆด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่มีการแตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
6. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรในยามที่มีงานรีบด่วน หรือยอมรับมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษ ด้วยความเต็มใจ

พนัส หันนาคินทร์ (2524: 144) กล่าวว่า ในโรงเรียนหนึ่งเราสามารถสังเกตขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ว่าสูงหรือต่ำเพียงไร โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการทำงานของครูในโรงเรียนนั้น เช่น

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่แตกแยกเป็นพวกเป็นหมู่ ซึ่งหากจะมีก็ไม่ใช่เป็นผลกระทบต่อการทำงานของส่วนรวม เช่นครูบางกลุ่มชอบเล่นดนตรีไทย แต่ครูกลุ่มนี้พร้อมเสมอที่จะช่วยงานของโรงเรียน หากจะมีการแตกแยกกันก็เป็นไปในเชิงความคิดเห็นหรือเป็นเรื่องของหลักการ ไม่ใช่เรื่องส่วนตัว หากจะสังเกตจากการประชุม โรงเรียนที่คณะครูมีขวัญในการทำงานสูงอาจจะมีการขัดแย้งกันมากในการแสดงความคิดเห็น แต่เมื่อออกนอกห้องประชุมแล้วทุกคนก็เป็นมิตรกันเช่นเดิม ไม่นำความขัดแย้งในการประชุมติดตัวออกมาให้กลายเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อทำหน้าที่ให้แก่โรงเรียนหรือหมู่คณะโดยไม่ต้องออกปากขอร้อง อาสาที่จะช่วยงานส่วนรวมด้วยความเต็มใจและด้วยความมีน้ำใจ
3. เอาใจใส่ในการทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย หมั่นติดตามผลงานเมื่อมีข้อบกพร่องหรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไขโดยไม่แก้ตัวหรือโทษคนอื่นและพร้อมที่จะรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยไม่ปกปิด มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา
4. ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็นหรือหาเรื่องหยุดงานเท่าที่มีโอกาสจะอำนวย มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่สังเกตก็คือในโรงเรียนที่ครูมีขวัญในการทำงานต่ำ การลาหยุดงานของครูจะมีมากในวันจันทร์และวันศุกร์ ตลอดจนถึงวันที่มีการหยุดต่อเนื่อง ในโรงเรียนที่คณะครูมีขวัญในการทำงานต่ำ
5. การฟ้องร้องกันในระหว่างคณะครู ไม่ว่าจะเป็นทำด้วยวาจาหรือด้วยลายลักษณ์อักษรก็ตามมีการดิ้นแบบทำลายมากกว่าตีเพื่อก่อ กล่าวคือมีแต่การดิ้นโดยไม่ได้เสนอความคิดเห็นและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น พร่ำพูดถึงแต่ความผิดที่คนอื่นทำขึ้น แต่ไม่เคยเสนอวิธีการ

แก้ความผิดเหล่านั้น มีการชิงดีชิงเด่นกันด้วยการพูดจาทั้บถมคนอื่น มีการนินทาว่าร้ายซึ่งกันและกันอยู่เป็นประจำ มีการอิจฉาริษยากันจนออกนอกหน้า มีการสอพลอผู้มีอำนาจอยู่ตลอดเวลา

6. ขาดระเบียบวินัยถ้าไม่มีการตรวจตรากันอย่างใกล้ชิด ปล่อยให้ทำงานรับผิดชอบตามลำพังไม่ได้ ทั้งนี้ไม่นับการทำงานที่เป็นของใหม่สำหรับคนนั้นๆ ซึ่งเป็นเพราะไม่ทราบว่าจะทำอย่างไรยิ่งกว่าหลีกเลี่ยงที่จะทำ

สรุปได้ว่าการที่จะทราบถึงระดับขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นว่าอยู่ในระดับใด สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกเหล่านั้นเป็นลักษณะที่สามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพขวัญของสมาชิกในองค์กรได้ เช่น ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญดีจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมดังนี้ คือ มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจหรือการเพลิดเพลินสนุกกับการทำงาน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จากแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ ที่กล่าวว่าในโรงเรียนสามารถสังเกตขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ว่าสูงหรือต่ำเพียงไร โดยจะพิจารณาจากพฤติกรรมในการทำงานของครู ได้แก่

1. ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
3. มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน
4. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สมมาตร สุวรรณเทศ (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานราชการของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญของครูอยู่ในระดับสูง ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน สภาพสังคม ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ มีแต่เพียงโอกาสความก้าวหน้าเท่านั้นที่มีกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำสำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู จากการศึกษพบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู และสวัสดิการที่ดีจะไม่มีมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู

จงกลณี เจริญสุข (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก การศึกษาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอื่นๆข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ข้าราชการชายและหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มอื่นที่เหลือ

ราชัย กิตติราช (2541:56-94) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าครูผู้สอนวิชาชีพในหลักสูตร ปวช. โดยภาพรวม มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจกับระดับขวัญกำลังใจในภาพรวม พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวก ซึ่งความรู้สึกต่อปัจจัยด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้สึกต่อปัจจัยด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

ประสาน นุ่มเนียม (2542: 39-41) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี โดยได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า พนักงานครูเทศบาลเมืองจันทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่คะแนนร้อยละสูงที่สุดคือลักษณะของงานที่ทำอยู่ มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ

สุนทร ชัยเจริญ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย สำนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมืองหนองคาย โดยได้ศึกษาขวัญกำลังใจผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มี 4 ปัจจัย คือ ความประสบผลสำเร็จ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการศึกษา

ค้นคว้าพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีขวัญกำลังใจโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก แต่มีขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามสังกัดของหน่วยงานมีขวัญกำลังใจโดยรวมและรายด้าน 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย และผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหนองคายมีขวัญและกำลังใจในด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

กิตติ คุ่มชาติ (2543: 85-110) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติในโรงเรียน ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในโรงเรียน ความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน ความสัมพันธ์กับสังคมทั้งในและนอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2543: 160-167) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยได้ศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา ระดับชั้นที่สอน และสถานภาพสมรส และศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้สึกที่มีส่วนร่วมต่อหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร เพศชายและเพศหญิงมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

สุวณี ตีระทะ (2545: 65-74) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับ การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่

แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่าด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพรัช จุ่นเกตุ (2545: 160-171) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมา เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกัน

วัฒนพล สิทธิโชคสกุล (2545: 76-77) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองชลบุรี โดยได้ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองชลบุรีและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ ด้านสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ราชการ สถานภาพสมรส และคุณวุฒิทางการศึกษา และปัจจัยจูงใจที่ทำให้มีขวัญและกำลังใจประกอบด้วยความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ตามลักษณะของ

ประชากรที่ทำการศึกษ พบว่า เพศ อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ ปัจจัย
 จูงใจด้านความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
 ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เจือจันทร์ อัมสำราญ (2548: 61-65) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
 เขต 2 โดยได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิด
 สอนช่วงชั้นที่ 3-4 และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
 ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน
 การทำงาน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
 สถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน
 อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนก
 ตามสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทั้งสองปัจจัยไม่
 แตกต่าง

งานวิจัยต่างประเทศ

ทักเกอร์ (Tucker. 2003: Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของครู
 ในกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนเมือง กับความพึงพอใจ ความเอาใจใส่ในงาน และประสิทธิผลของ
 เรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ครูที่สอนในกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนเมือง
 โดยเลือกเฉพาะครูที่มีประกาศนียบัตรด้านการสอนและสอนเต็มเวลา โดยมีวัตถุประสงค์ของการ
 วิจัย คือ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจของครู 2) ศึกษาความพอใจในงาน 3) ศึกษาทัศนคติโดยรวม
 ของครูต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 4) ศึกษาระดับประสิทธิผลทั้งในเรื่องส่วนตัวและด้านการสอน
 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากกว่าค่าเฉลี่ย 2) ครูมีความพอใจเกี่ยวกับ
 สภาพในการทำงานในโรงเรียน 3) ครูมีความเอาใจใส่ในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4) ครูมี
 ประสิทธิภาพในเรื่องส่วนตัวดีกว่าประสิทธิภาพด้านการสอน 5) ระดับความเอาใจใส่งานมีความสัมพันธ์
 ที่ชัดเจนที่สุดกับขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิผล 6) ครูที่มีความพึงพอใจ เอาใจใส่ใน
 งานจะมีขวัญกำลังใจดีขึ้น และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย 7) เมื่อเปรียบเทียบ
 ระหว่างครูระดับประถมศึกษา ครูมัธยมศึกษาตอนต้น และครูมัธยมศึกษาตอนปลาย ครูระดับ
 มัธยมศึกษาตอนปลายมีขวัญกำลังใจดีที่สุด มีความเอาใจใส่ในการทำงาน และมีประสิทธิผลในงาน
 สูงที่สุด

แมคนิทท์ (McNitt. 2003: Abstract) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูระดับประถมศึกษาใน
 โรงเรียนที่อยู่ในชุมชนเมืองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับโรงเรียน งานวิจัยนี้เป็น
 ผลมาจากความเชื่อว่าเป็นผู้นำของผู้บริหารนำมาซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูและนักเรียน

สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี ผู้วิจัยเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูในระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 และระดับประถมศึกษาปีที่ 2 กับครูที่สอนนักเรียนที่จะสอบ MAP Test ในระดับประถมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนเมือง 9 โรงเรียน จำนวน 97 คน โดยตั้งสมมติฐานของงานวิจัยไว้ว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างขวัญกำลังใจของครูที่สอนนักเรียนที่มีการสอบ กับขวัญกำลังใจของครูที่สอนนักเรียนที่ไม่มีการสอบ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีการสอบ MAP Test ทั้งในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ปานกลาง และต่ำ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับขวัญกำลังใจของครูชั้นอื่นๆที่ไม่มีการสอบ นอกจากนี้ครูในระดับประถมศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนเมือง ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญกำลังใจที่เป็นทางลบ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การยอมรับในระดับบุคคลไม่มีผู้แสดงการรับรู้หรือแสดงออกว่าเห็นคุณค่าในงานที่ครูทำให้กับโรงเรียน 2) ความสัมพันธ์กับนักเรียนปัญหาที่ระบุคือ นักเรียนไม่แสดงพฤติกรรมทางบวก นักเรียนไม่มีแรงจูงใจ 3) ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากฝ่ายบริหาร ไม่มีเวลาเพียงพอในการทำงานในความรับผิดชอบ ต้องทำงานเอกสารมากเกินไป

จาร์นาจิน (Jarnagin. 2004: Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลแห่งมลรัฐเทนเนสซี กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนมัธยมของรัฐ 10 โรงเรียน จำนวน 664 คน และผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 10 คน โดยมีประเด็นในการวิจัย คือ 1) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจโดยทั่วไปของครู 2) ศึกษาระดับความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในทัศนะของตนเองและของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย 4) ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเป็นผู้นำในทัศนะของตนเองสูงกว่าระดับความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติจริงตามทัศนะของครูในโรงเรียนที่สังเกตเห็นได้ 3) มีข้อแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำกับขวัญกำลังใจของครูมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองราชบุรี ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน และปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1) เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 2) เป็นงานที่น่าสนใจสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ 3) เป็นงานที่ทำหายความสามารถมีความก้าวหน้า 4) เป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ และคุณลักษณะของผู้บริหาร 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นเงื่อนไขที่สำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการบำรุงขวัญของพนักงานครูเทศบาล ดังนั้นในการบริหารงานโรงเรียนให้บรรลุ

วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ขวัญในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ซึ่งระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลสามารถศึกษาได้จากการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกอันประกอบด้วย 1) ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3) มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน 4) มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 5 โรงเรียน มีจำนวนพนักงานครูเทศบาลทั้งสิ้น 227 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973: 125) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ทดแทนตัวอย่างที่ไม่ตอบแบบสอบถาม รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 160 คน แล้วทำการสุ่มพนักงานครูในแต่ละโรงเรียนโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานครู จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเทศบาล 1 วัดสัตตนารถปริวัตร	36	25
โรงเรียนเทศบาล 2 วัดช่องลม	40	28
โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลสงเคราะห์	46	32
โรงเรียนเทศบาล 4 วัดมหาธาตุวรวิหาร	50	35
โรงเรียนเทศบาล 5 พหลโยธินรามินทรภักดี	55	40
รวม	227	160

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (ล้วนและอังคณา. 2538 : 158)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด สำหรับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
2. การหาค่าความเชื่อมั่น เมื่อผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือและได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 449) โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้ค่าเท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ได้ค่าเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล ทั้ง 5 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามถึงพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและนัดรับแบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วดำเนินการดังนี้

1. ให้รหัสแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ตัวแปรสถานภาพของพนักงานครูเทศบาล ได้แก่ เพศ และระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ส่วนประสมการณ์การทำงาน ทำการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการแบ่งกลุ่มเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยแบบอิงกลุ่ม (Norm reference) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8-11) ดังนี้

ประสมการณ์น้อยกว่า $\bar{X} - .5S.D.$ = ประสมการณ์การทำงานน้อย คือ 1-9 ปี

ประสมการณ์อยู่ระหว่าง $\bar{X} \pm .5S.D.$ = ประสมการณ์การทำงานปานกลางคือ 10-20 ปี

ประสมการณ์มากกว่า $\bar{X} + .5S.D.$ = ประสมการณ์การทำงานมาก คือมากกว่า 21 ปี

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน	1	เมื่อตอบในช่อง	น้อยที่สุด
ให้คะแนน	2	เมื่อตอบในช่อง	น้อย
ให้คะแนน	3	เมื่อตอบในช่อง	ปานกลาง
ให้คะแนน	4	เมื่อตอบในช่อง	มาก
ให้คะแนน	5	เมื่อตอบในช่อง	มากที่สุด

3. พิมพ์ข้อมูลคะแนนลงในแฟ้มข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. สรุปประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพของพนักงานครูเทศบาล โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับขวัญของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายข้อและโดยรวม

3. เปรียบเทียบระดับขวัญ จำแนกตาม เพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบระดับขวัญจำแนกตามประสมการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าสถิติร้อยละ เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายระดับของข้อมูล ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหาร และตอนที่ 3 ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

2. สถิติหาคุณภาพ

การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2546: 449)

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 178) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการทดสอบค่าที (t-test)

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา .2545: 142) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 - 3 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference(LSD)

3.3 ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง +1 ถึง -1 อันจะบ่งบอกถึงลักษณะของข้อมูลว่าตัวแปรทั้งสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พิจารณาดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 316)

ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.71 - 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.31 - 0.70	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.01 - 0.30	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้แทนความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_1	แทน	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
X_{11}	แทน	งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
X_{12}	แทน	งานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์
X_{13}	แทน	งานที่ทำทลายความสามารถ มีความก้าวหน้า
X_{14}	แทน	งานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ
X_2	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหาร
X_{21}	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพ
X_{22}	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารด้านความเป็นผู้นำ
X_{23}	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์
Y	แทน	ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล
Y_1	แทน	ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

Y_2	แทน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
Y_3	แทน ความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการทำงาน
Y_4	แทน ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน
p	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นจริงลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลและคุณลักษณะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติและคุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ตอนที่ 6 ผลการสรุปความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละ และข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการแบ่งกลุ่มเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยแบบอิงกลุ่ม (Norm reference) ($\bar{X} \pm .5S.D.$) ผลปรากฏตามตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความถี่ ค่าร้อยละของสถานภาพของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี (n=160)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	24	15.00
1.2 หญิง	136	85.00
รวม	160	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ประสบการณ์น้อย	56	35.00
2.2 ประสบการณ์ปานกลาง	52	32.50
2.3 ประสบการณ์มาก	52	32.50
รวม	160	100.00
3. ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน		
3.1 ระดับชั้นอนุบาล	14	8.75
3.2 ระดับชั้นประถมศึกษา	92	57.50
3.3 ระดับชั้นมัธยมศึกษา	28	17.50
3.4 ระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา	26	16.25
รวม	160	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 เพศชาย มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีประสบการณ์การทำงานมาก มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ประสบการณ์การทำงานปานกลาง มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และประสบการณ์การทำงานน้อย มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนระดับชั้นประถมศึกษา มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือ ระดับชั้นมัธยมศึกษา มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ระดับชั้นประถมศึกษาและมัศึกษามีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ระดับชั้นอนุบาล มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นจริงลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลและคุณลักษณะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นจริงลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้าน (n=160)

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความเป็นจริง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	4.17	0.44	มาก
2. เป็นงานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์	4.02	0.55	มาก
3. เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ มีความก้าวหน้า	4.00	0.49	มาก
4. เป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ	3.46	0.45	ปานกลาง
รวม	3.93	0.37	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามความเห็นของพนักงานครูเทศบาลมีระดับความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับความเป็นจริงระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.17$) เป็นงานที่น่าสนใจสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.02$) และเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ มีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ ส่วนด้านเป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ พนักงานครูเทศบาลมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นจริงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
ของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี รายข้อ (n=160)

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความเป็นจริง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ			
1. รายวิชาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการสอนตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด	4.35	0.65	มาก
2. งานอื่นๆที่ท่านได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.82	0.70	มาก
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.34	0.54	มาก
รวม	4.17	0.44	มาก
เป็นงานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์			
4. งานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ	4.06	0.60	มาก
5. งานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ	3.97	0.62	มาก
6. งานของท่านเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์	4.09	0.66	มาก
7. งานของท่านเป็นงานที่ได้รับความนับถือจากคนทั่วไป	3.95	0.74	มาก
รวม	4.02	0.55	มาก
เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ มีความก้าวหน้า			
8. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.95	0.73	มาก
9. งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าทั้งทางด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนและระดับที่สูงขึ้น	3.76	0.72	มาก
10. งานของท่านเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	3.94	0.66	มาก
11. งานของท่านเป็นงานที่ทำให้ความรู้ถึงความสำเร็จ	3.95	0.69	มาก
12. งานของท่านเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบ	4.41	0.55	มาก
รวม	4.00	0.49	มาก
เป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ			
13. ปริมาณงานสอนที่ท่านได้รับมอบหมายเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.74	0.71	มาก
14. ปริมาณงานอื่นๆที่ท่านได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.61	0.68	มาก
15. งานของท่านเป็นงานที่หนักเกินไป	3.04	0.76	ปานกลาง
รวม	3.46	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามความเห็นของพนักงานครูเทศบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานครูเทศบาลมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อเดียว คือ งานของท่านเป็นงานที่หนักเกินไป ที่พนักงานครูเทศบาลมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นจริงของคุณลักษณะของผู้บริหาร ตามความเห็นของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้าน (n=160)

คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านบุคลิกภาพ	3.90	0.58	มาก
ด้านความเป็นผู้นำ	3.99	0.65	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.93	0.73	มาก
รวม	3.94	0.62	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารตามความเห็นของพนักงานครูเทศบาลมีระดับความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับความเป็นจริงระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.93$) และด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นจริงของคุณลักษณะของผู้บริหาร
ตามความเห็นของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี รายข้อ(n=160)

คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านบุคลิกภาพ			
1. มีอารมณ์สุขุมเยือกเย็นและมั่นคง	3.67	0.78	มาก
2. มีน้ำใจโอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86	0.85	มาก
3. เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว	3.98	0.66	มาก
4. มีกิริยาจาสุภาพอ่อนโยน	3.76	0.80	มาก
5. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	0.61	มาก
6. วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	4.02	0.71	มาก
7. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	4.03	0.68	มาก
8. ควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์	3.71	0.83	มาก
รวม	3.90	0.58	มาก
ด้านความเป็นผู้นำ			
1. มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบังเกิดผลดี	3.89	0.67	มาก
2. มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง	4.16	0.67	มาก
3. มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	4.04	0.82	มาก
4. มีความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.02	0.80	มาก
5. มีความยุติธรรมในการปกครองและบริหารงาน	3.92	0.83	มาก
6. ความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.83	0.92	มาก
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.05	0.72	มาก
8. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	4.00	0.73	มาก
รวม	3.99	0.65	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1. ทำงานร่วมกับครูด้วยความไว้วางใจให้เกียรติยกย่องซึ่งกันและกัน	4.01	0.82	มาก
2. มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นแบบทำงานเป็นทีม	4.04	0.70	มาก
3. เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือครู	3.99	0.76	มาก
4. มีความสามารถพูดชักจูงให้ทุกฝ่ายเข้าใจกันได้	3.84	0.80	มาก
5. สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายให้ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ	4.03	0.71	มาก
6. เป็นบุคคลที่ครูสบายใจที่จะเข้ามาติดต่อประสานงานด้วย	3.84	0.92	มาก
7. รับฟังความคิดเห็นของครู	3.83	0.91	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
8. มีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน	3.86	0.91	มาก
รวม	3.93	0.73	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารตามความเห็นของพนักงานครูเทศบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานครูเทศบาลมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านบุคลิกภาพข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 อันดับแรก คือ แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.13$) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ($\bar{X} = 4.03$) และวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความเป็นผู้นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 อันดับแรก คือ มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง ($\bar{X} = 4.16$) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.05$) และมีความโปร่งใสซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 อันดับแรก คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นแบบทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.04$) สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายให้ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ ($\bar{X} = 4.03$) และทำงานร่วมกับครูด้วยความไว้วางใจให้เกียรติยกย่องซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.01$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ปรากฏในตารางที่ 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้าน (n = 160)

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความจริง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการทำงาน	4.36	0.40	มาก
การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.20	0.46	มาก
ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	3.96	0.41	มาก
มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน	3.77	0.41	มาก
รวม	4.03	0.63	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.20$) ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ($\bar{X} = 3.96$) และมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี เป็นรายข้อ (n = 160)

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความจริง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน			
1. มีส่วนร่วมในการพยายามแก้ปัญหาของโรงเรียน	3.68	0.67	มาก
2. ท่านรับอาสาที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.06	0.54	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.03	0.57	มาก
4. ท่านให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องหน้าที่การงาน	3.97	0.54	มาก
5. ท่านมีความรัก สามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.54	มาก
6. ท่านเป็นที่ยอมรับของหมู่คณะในโรงเรียน	3.89	0.54	มาก
รวม	3.96	0.41	มาก
การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม			
7. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.25	0.50	มาก
8. ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวม	4.17	0.56	มาก
9. ถึงแม้จะเป็นเวลาเลิกงานแล้ว ท่านก็ยังคงปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ค้างค้างอยู่จนสำเร็จ	4.11	0.58	มาก
10.ท่านมีความยินดีและเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรือกิจกรรมอื่นๆของโรงเรียน	4.21	0.53	มาก
11. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	4.30	0.57	มาก
12. ท่านมีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	4.19	0.59	มาก
รวม	4.20	0.46	มาก
มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการทำงาน			
13. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.51	มาก
14. ท่านทุ่มเทการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.28	0.49	มาก
15. ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.22	0.51	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความเป็นจริง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
16. ท่านยินดีเสียสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดเพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย	4.33	0.50	มาก
17. ท่านจะไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่จำเป็น	4.58	0.54	มาก
18. ท่านรู้สึกไม่สบายใจ เมื่อต้องลาหยุดงาน	4.37	0.62	มาก
19. ท่านมาทำงานทันเวลาและพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที	4.46	0.60	มาก
รวม	4.36	0.40	มาก
มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน			
20. ท่านปรารถนาจะปฏิบัติ งานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ	4.08	0.98	มาก
21. ท่านมีความสบายใจที่ได้ มาทำงาน และอยู่กับเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.62	มาก
22. ท่านรู้สึกว่าคุณครูในโรงเรียนของท่านให้ความเชื่อถือและชื่นชมในตัวท่าน	3.74	0.63	มาก
23. สภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการทำงานในหน้าที่ของท่าน	3.84	0.71	มาก
24. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	3.72	0.72	มาก
25. ในโรงเรียนของท่านมีการฟ้องร้องต่อผู้บริหารและกล่าวโทษกันระหว่างคณะครู	2.14	1.14	น้อย
26. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนและทางราชการ	4.36	0.63	มาก
27. ท่านได้รับความเชื่อถือ และศรัทธาจากผู้ปกครอง และชุมชน	4.02	0.57	มาก
28. ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพนักเรียนของท่าน	3.56	0.68	มาก
29. แม้ว่าจะขาดแคลนทรัพยากรท่านก็ไม่ย่อท้อในการทำงาน	4.03	0.63	มาก
30. ท่านพร้อมที่จะรายงานความผิดพลาดต่อผู้บริหารสถานศึกษา	3.77	0.90	มาก
รวม	3.77	0.41	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อเดียวคือ ในโรงเรียนมีการฟ้องร้องต่อผู้บริหารและกล่าวโทษกันระหว่างคณะครู ($\bar{X} = 2.14$) ที่อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน

ตาราง 9 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามเพศ

ตัวแปรขวัญในการปฏิบัติงาน	ชาย (n=24)		หญิง (n=136)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	4.08	0.46	3.93	0.40	1.64
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.24	0.53	4.20	0.44	0.37
3. มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน	4.43	0.43	4.35	0.39	0.95
4. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน	3.86	0.54	3.75	0.38	0.92
รวม	4.11	0.46	4.02	0.34	0.99

จากตาราง 9 แสดงว่าพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ น้อย (n= 56)		ประสบการณ์ ปานกลาง (n= 52)		ประสบการณ์ มาก (n= 52)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	4.03	0.42	3.84	0.39	3.99	0.41
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.29	0.44	4.13	0.44	4.19	0.48
3. มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน	4.42	0.40	4.33	0.40	4.34	0.41
4. มีความพึงพอใจและมีความสุข ในการทำงาน	3.76	0.49	3.74	0.34	3.80	0.40
รวม	4.07	0.39	3.98	0.32	4.04	3.67

จากตาราง 10 แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์น้อย ประสบการณ์ปานกลาง และประสบการณ์มาก มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มประสบการณ์ ได้แก่ ประสบการณ์น้อย ($\bar{X}$ = 4.07) ประสบการณ์มาก ($\bar{X}$ = 4.04) และประสบการณ์ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.98) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ประสบการณ์การทำงาน					
1. ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.55	3.28*
	ภายในกลุ่ม	157	26.11	0.17	
	รวม	159	27.31		
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	1.82
	ภายในกลุ่ม	157	32.25	0.21	
	รวม	159	33.00		
3. มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.76
	ภายในกลุ่ม	157	25.10	0.16	
	รวม	159	25.34		
4. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.30
	ภายในกลุ่ม	157	26.71	0.17	
	รวม	159	26.81		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.14	1.04
	ภายในกลุ่ม	157	20.58	0.13	
	รวม	159	27.31		

* $p < .05$

จากตาราง 11 แสดงว่าพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้วิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ผลปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความ
สามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อย	ปานกลาง	มาก
		4.03	3.84	3.99
1. น้อย	4.03	-	0.19*	-
2. ปานกลาง	3.84	-	-	-
2. มาก	3.99	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานมากกว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นอนุบาล (n= 14)		ระดับชั้น ประถมศึกษา (n= 92)		ระดับชั้น มัธยมศึกษา (n= 28)		ระดับชั้นประถม และมัธยม (n= 26)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	3.92	0.23	3.96	0.45	4.03	0.43	3.87	0.35
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.29	0.29	4.22	0.48	4.27	0.46	4.01	0.39
3. มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน	4.42	0.32	4.39	0.42	4.34	0.37	4.25	0.40
4. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน	3.92	0.24	3.77	0.41	3.71	0.54	3.72	0.30
รวม	4.11	0.23	4.05	3.83	4.04	0.40	3.93	0.29

จากตาราง 13 แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน พบว่า พนักงานครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับชั้นอนุบาล ระดับชั้นประถมศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษา และระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกระดับชั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 14 ค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน					
1. ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.12	0.70
	ภายในกลุ่ม	156	26.94	0.17	
	รวม	159	27.31		
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.22	0.41	2.00
	ภายในกลุ่ม	156	31.78	0.20	
	รวม	159	33.00		
3. มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.45	0.15	0.95
	ภายในกลุ่ม	156	24.89	0.16	
	รวม	159	25.34		
4. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.46	0.15	0.91
	ภายในกลุ่ม	156	26.35	0.17	
	รวม	159	26.81		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.37	0.12	0.93
	ภายในกลุ่ม	156	20.48	0.13	
	รวม	159	20.85		

จากตาราง 14 แสดงว่าพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่มีระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ด้านมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน ด้านมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติและคุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติและขวัญในการปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ตัวแปร	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_1	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_{11}	1.00	0.34**	0.34**	0.38**	0.61**	0.40**	0.39**	0.37**	0.31**	0.41**
X_{12}		1.00	0.81**	0.21**	0.87**	0.56**	0.50**	0.42**	0.45**	0.55**
X_{13}			1.00	0.28**	0.90**	0.61**	0.56**	0.43**	0.51**	0.61**
X_{14}				1.00	0.54**	0.27**	0.26**	0.14 (0.08)	0.25**	0.26**
X_1					1.00	0.53**	0.48**	0.32**	0.43**	0.50**
Y_1						1.00	0.70**	0.58**	0.62**	0.81**
Y_2							1.00	0.77**	0.70**	0.90**
Y_3								1.00	0.62**	0.84**
Y_4									1.00	0.89**
Y										1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน คือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ (X_{11}) เป็นงานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ (X_{12}) เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ มีความก้าวหน้า (X_{13}) เป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ (X_{14}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.26 – 0.61 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_1) กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี (Y) มีค่าเท่ากับ 0.50 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นรายคู่ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน (X_{11} , X_{12} , X_{13} , X_{14}) กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลทั้ง 4 ด้าน (Y_1 , Y_2 , Y_3 , Y_4) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่

ระหว่าง 0.25 – 0.61 ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านเป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ (X_{14}) กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลด้านมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน (Y_3) ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.14

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและขวัญในการปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ตัวแปร	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_2	Y_1	Y_2	Y_3	Y	Y
X_{21}	1.00	0.89**	0.85**	0.95**	0.51**	0.47**	0.35**	0.43**	0.51**
X_{22}		1.00	0.88**	0.97**	0.50**	0.47**	0.31**	0.42**	0.48**
X_{23}			1.00	0.96**	0.52**	0.44**	0.27**	0.40**	0.47**
X_2				1.00	0.51**	0.47**	0.35**	0.43**	0.51**
Y_1					1.00	0.70**	0.58**	0.62**	0.81**
Y_2						1.00	0.77**	0.70**	0.90**
Y_3							1.00	0.62**	0.84**
Y_4								1.00	0.89**
Y									1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ (X_{21}) ด้านความเป็นผู้นำ (X_{22}) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_{23}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.51 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร (X_2) กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี (Y) มีค่าเท่ากับ 0.51 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 6 ผลการสรุปความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ผลการสรุปความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีดังนี้

1. งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 160 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 92 คน โดยพนักงานครูเทศบาลได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนคนละ 1-3 งาน และงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานเกี่ยวกับงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งงานอื่นที่พนักงานครูเทศบาลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน และงานอาคารสถานที่ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 160 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 56 คน โดยประเด็นที่พนักงานครูเทศบาลแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานมากเป็น 3 ลำดับแรก คือ 1) สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ล่าช้าและแตกต่างจากครูในสังกัดอื่น 2) นโยบายในการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่ชัดเจน 3) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารที่แสดงออกต่อพนักงานครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานครู

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนเทศบาลเมืองราชบุรี ซึ่งสรุปผลตามลำดับได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า
4. สรุปผลของการศึกษาค้นคว้า
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นปฏิบัติการสอน
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติและคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชากับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน แตกต่างกัน
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แตกต่างกัน
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีที่มีระดับชั้นปฏิบัติการสอนแตกต่างกัน แตกต่างกัน
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 227 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของยามานะ ได้ 145 คน เพิ่มร้อยละ 10 เพื่อทดแทนผู้ที่ไม่ได้ตอบแบบสอบถามได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 160 คน และทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหาร แบ่งเป็นด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

จากการทดลองใช้แบบสอบถามกับพนักงานครูเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ 0.91 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและนัดรับแบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน โดยแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 160 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งสิ้น 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ได้แก่ เพศ ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการแบ่งกลุ่มเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยแบบอิงกลุ่ม (Norm reference)

4.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นจริงลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี และคุณลักษณะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่ปฏิบัติงาน สอน โดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

4.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม รายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อโรงเรียนมีการฟ้องร้องต่อผู้บริหารและกล่าวโทษกันในระหว่างคณะครูอยู่ในระดับน้อย

2. พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหาร ดังนี้

2.1 พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม รายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านที่ว่าเป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบ และข้อที่ว่างานของท่านเป็นงานที่หนักเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโดยรวม รายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. พนักงานครูเทศบาลที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 พนักงานครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน พบว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและปานกลางมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง

3.3 พนักงานครูที่มีระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

4.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านเป็นงานที่เหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.2 คุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี สรุปได้ว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีโดยรวม รายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ระบุว่าโรงเรียนมีการฟ้องร้องต่อผู้บริหารและกล่าวโทษกันระหว่างคณะครูอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าพนักงานครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออก คือ พนักงานครูมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน มากตามลำดับ มีเพียงข้อเดียวที่พนักงานครูแสดงพฤติกรรมน้อยคือ มีการฟ้องร้องต่อผู้บริหารและกล่าวโทษกันในระหว่างคณะครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากการศึกษาลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานครู และคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานครู พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี มีความเห็นว่าพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก คือเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถและมีความก้าวหน้า และในขณะเดียวกันพนักงานครูเทศบาลมีความเห็นว่าพึงพอใจกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานครูมาก ทั้งในด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

เมื่อพนักงานครูรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และพึงพอใจในตัวผู้บริหารจึงทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ สมิต สัจฉการ (2546: 90-91) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานว่า การปกครองบังคับบัญชามีผลอย่างมากต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน จะต้องมึลักษณะการครองคนครองงานมากกว่าการบังคับเคี่ยวเข็ญ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเชื่อถือไว้วางใจ ความพึงพอใจในงาน จะทำให้เกิดความรัก ความสนุกในการทำงาน มีขวัญกำลังใจดี

และสอดคล้องกับที่ สยาม ปิยะนารท (2541: 11-12) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่อยากทำงาน หรือปัจจัยที่ทำให้บุคคลในองค์กรไม่มีขวัญในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องรับหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไข คือ 1) ลักษณะงานที่ไม่ก้าวหน้า ไม่ท้าทาย น่าเบื่อหน่าย ไม่ตรงกับความต้องการหรือความสามารถ ไม่มั่นคง ทำงานไม่เสร็จ งานขาดประสิทธิภาพผิดพลาดบ่อยๆ 2) หัวหน้างานลำเอียง ไม่ยุติธรรม คอยจับผิดจู้จี้ขี้บ่น สนใจแต่งานไม่สนใจคน ก้าวร้าว ต่ำหีน ดิเดียน ไม่ทำตามสัญญา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ถูกผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคยยกย่องชมเชย รับชอบแต่ผู้เดียว ไม่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

2. เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานครูเทศบาลเพศชายหรือเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันซึ่งในปัจจุบันเพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่าเพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่ได้ด้อยไปกว่าเพศชายในทุกๆด้าน และประกอบกับพนักงานครูเทศบาลทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องปฏิบัติตามกฎ และระเบียบที่สถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชา กำหนดรวมทั้งจรรยาบรรณและจิตสำนึกของความเป็นครูเหมือนกัน เพศจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุณี ติระ (2545: 71) ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมตามตัวแปรด้านเพศไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติขจร ไพศาลนันท์ (2542: 70) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและไม่ทำให้ขวัญในการทำงานแตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานซึ่งพนักงานครูที่มีประสบการณ์น้อยมีขวัญในด้านนี้มากกว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์ปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะพนักงานครูที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์ปานกลางมีขวัญในด้านความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์น้อยส่วนใหญ่เป็นพนักงานครูที่บรรจุใหม่ย่อมมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องงานใหม่ที่จะต้องรับผิดชอบเพราะเป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อน จะต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์มาช่วยให้คำแนะนำในการทำงาน และยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากเพื่อนครูด้วยกันจึงต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาร์เรล (Harrel. 1964: 260-262) ที่

กล่าวว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก เช่นระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้งพบว่าในระยะเริ่มเข้าทำงานบุคคลจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อยๆจนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้นและขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระนัน พิรุณสุนทร (2543: 170) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำจร เศรษฐสกุล (2535: 128) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 7 พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีผลทำให้ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน พบว่า พนักงานครูที่มีระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่าพนักงานครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นต่าง ๆ รู้สึกพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในด้านที่ตรงกับความรู้ความสามารถมากที่สุด ดังนั้นพนักงานครูไม่ว่าจะปฏิบัติการสอนในระดับชั้นใดจึงมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจือจันทร์ อิมสำราญ (2548: 65) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี พบว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงปานกลางในแต่ละด้าน มีเพียงคู่เดียวที่ไม่สัมพันธ์กันคือ ความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและความรับผิดชอบกับความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงาน โดยความเหมาะสมระหว่างปริมาณและความรับผิดชอบไม่มีผลใดๆกับความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการทำงานของพนักงานครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ในปีการศึกษา 2549 จำนวนมากและมีกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปี ขึ้นไปอยู่ในสัดส่วนที่น้อยกว่า จึงมีความรู้สึกเช่นเดียวกับครูหรือข้าราชการครูในสังกัดอื่นๆที่ต้องมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เอาใจใส่พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และจากการศึกษาลักษณะของงานที่ปฏิบัติยังพบว่า พนักงานครูเทศบาล รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถและมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก จึงทำให้ พนักงานครูเทศบาลมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการทำงานทั้งที่รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมี ปริมาณที่มากและหนัก และต้องมีความรับผิดชอบสูงก็ตาม นอกจากนี้พนักงานครูเทศบาลได้ให้ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานพิเศษอื่นๆที่ได้รับมอบหมายนอกจากงานสอนว่าพนักงานครูได้รับ มอบหมายงานพิเศษอื่นๆเพิ่มอีกอย่างน้อยคนละ 1-3 งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน นุ่มเนียม (2542: 40) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัด โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี พบว่า พนักงานครูเทศบาลเมืองจันทบุรีมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งที่พนักงานครูเทศบาลต้องปฏิบัติงานหนักทั้งงานในหน้าที่ที่ตนเอง รับผิดชอบโดยตรง คือการสอนหนังสือ และยังต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากทางเทศบาลใน งานต่างๆที่เกี่ยวกับทางเทศบาลหรืองานประเพณี ซึ่งเทศบาลถือเป็นนโยบายที่ต้องปฏิบัติเป็น ประจำ โดยที่พนักงานครูเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายทั้งในเวลาราชการและ นอกเวลาราชการ ซึ่งพนักงานครูเทศบาลมีความรู้สึกว่าตนเองต้องทำงานหนักพอสมควร แต่ก็ ยินดีที่จะทำเพราะรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และถือ ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโดยรวมมี ความสัมพันธ์กันทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีมี ความรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะท่าทีหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงต่อพนักงานครูในทุกด้าน ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานครูนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มี แรงจูงใจในการทำงานเกิดขึ้น ทำงานด้วยความสุข เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก (1959: 114) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่ง กันและกันช่วยให้บุคคลทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนพล สิทธิโชคสกุล (2545: 77) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาล สังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ราชัย กิตติราช (2541: 56-94) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความรู้สึกต่อปัจจัยด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับ ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูเทศบาลเห็นด้วยและพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงต่อพนักงานครูในระดับมาก ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเทศบาลควรให้ความสำคัญกับทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เพื่อรักษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูให้อยู่ในระดับมากต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการศึกษาพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี อยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและหาวิธีการที่จะรักษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป เพราะขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม

2. จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน พนักงานครูเทศบาลมีความเห็นว่าเป็นจริงในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานครูเทศบาลมีความพึงพอใจมากต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องควรจะต้องรักษาระดับความพึงพอใจทั้ง 2 ปัจจัยนี้ไว้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในอนาคต

3. จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี พบว่า พนักงานครูเทศบาลส่วนใหญ่อยากจะได้แก้ไขในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ล่าช้า และแตกต่างจากครูในสังกัดอื่น ตลอดจนนโยบายในการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่ชัดเจน ซึ่งหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจและดำเนินการแก้ไข เพราะจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จึงควรศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในแต่ละโรงเรียนนำมาเปรียบเทียบหาระดับขวัญ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลแต่ละโรงเรียน เพื่อจะได้ทราบถึงข้อบกพร่องและปัจจัยที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียนซึ่งอาจจะไม่เหมือนกัน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆที่น่าสนใจ เช่นความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

3. ควรมีการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลทุกๆ 2-3 ปี เป็นประจำ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารงานบุคคลต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมล ตราฐ. (2541, มีนาคม-เมษายน). *แฟ้มผลงานมิติใหม่การประเมินพนักงานครูเทศบาล*. *วารสารการศึกษาท้องถิ่น*. 2(2): 40-42.
- กมล ทรัพย์ประภัสร์. (2544, กรกฎาคม-กันยายน). *ขวัญและกำลังใจในการทำงาน*. *วารสารเทคโนโลยีวัสดุ*. 1(24): 40-42.
- กมลรัตน์ กรีทอง. (2540). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาบุคลิกภาพ จศ.514*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *รายงานการสังเคราะห์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่นโรงเรียนสังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2548*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์แห่งประเทศไทยจำกัด.
- (2546). *การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล*. กรุงเทพฯ: อสารักขา ดินแดง.
- กรมสามัญศึกษา. (2536). *ทิศทางในการจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2542). *การศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: บารุงสาสน์.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2542). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี. (2545). *แผนพัฒนาการศึกษาศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม เทศบาลเมืองราชบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2545-2549)*. ราชบุรี: กองการศึกษาเทศบาล เมืองราชบุรี.
- (2548). *การปฐมนิเทศพนักงานครูเทศบาลบรรจุใหม่ ปี พ.ศ. 2548*. ราชบุรี: กอง การศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- กิตติ กลุ่มชาติ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา).
นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2536). นักบริหารทันสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บัตเตอร์ฟลาย.
- เกียรติขจร ไพศาลนันท์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์. วท.ม.(บริหารสาธารณสุข). นครปฐม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลณี เจริญสุข. (2541). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.(การ
อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2538). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์ในทศวรรษหน้า
(ค.ศ. 1995-2005). วิทยานิพนธ์. กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทราณี สงวนนาม. (2533). ลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน
และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์. กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจือจันทร์ อิมสำราญ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
สถานศึกษา ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชูพงศ์ ปัญจมะวัต. (2541). มนุษย์สัมพันธ์: ศิลปะในการทำงานร่วมกัน. กรุงเทพฯ: เอส.ดี.
เพรส.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์
- ทองเจือ เพียรสถาพร. (2544). ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัด
มูลนิธิสภากริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา).
นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ธนา โกมลภิส. (2527). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: พิมพ์เศ.
- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). ขวัญและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ สาย ค
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.(จิตวิทยา
พัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์; และคนอื่นๆ. (2530). การบริหารและการนิเทศการศึกษา. สงขลา:
เทมการพิมพ์.

- ธีระนัน พิรุณสุนทร. (2543). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระสิทธิ์ แสงขำ. (2545). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรกิจศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์. วิทยานิพนธ์. คอ.ม.(การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2540). บนเส้นทางสู่นักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอราวิถ์การพิมพ์.
- นภา พวงรอด. (2546). ความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี. วิทยานิพนธ์. วท.ม.(วิชาสุขภาพจิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. (2527, กรกฎาคม). ขวัญในการทำงาน. วารสารมิตรครู. 6(5): 22-24.
- บรรเทิง อิงแอบ. (2546). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2530). จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญม้น ธนาสุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: โจ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้า.
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2540, มกราคม-เมษายน). ผู้บริหารกับจิตวิทยาการสร้างขวัญและกำลังใจ. วารสารสุขโขทัยธรรมมาธิราช. 10(1): 44-50.
- ประสาน นุ่มเนียน. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีศณี พิณอำพรไพศาล. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์. คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2544). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปรีชา พันธุ์จำเริญ. (2540). *ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณฑ์การสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ. ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พรทิภา อุ่นจิตตพร. (2539). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานตามความเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.*
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ไพรัช จันทะ. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร*. ปรินญาณินพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง*. ปรินญาณินพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. (2523). *หลักและระบบบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- (2546). *ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). *การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ราชย์ กิตติราช. (2541). *การศึกษาขวัญกำลังใจครูผู้สอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช.สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์. คอ.ม.(การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *การปฏิบัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: พรินต์ติ้งเซ็นเตอร์.

- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิควิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วสันต์ ขมสวัสดิ์. (2540). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์สงักัด*
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ม.(การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนพล สิทธิโชคสกุล. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลสังกัด*
เทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์. รป.ม.(นโยบายสาธารณะและการบริหารงานบุคคล).
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อวาทกุล. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์.
- (2542). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง.
- (2545). *พัฒนาบุคลิกภาพหลักการและเทคนิค*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมายเรื่องง่ายๆที่
บางครั้งก็พลาดได้. *วารสารข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18(3): 8-11.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2541). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู*
เกษตรระดับประถมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์. วท.ม.(เกษตรศาสตร์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2543, กรกฎาคม-กันยายน). *ขวัญในการทำงาน*. *วารสารการพัฒนา*
ทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ. 2(3): 210-220.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2544). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ(รู้เรา รู้เขา)*. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สถิต กองคำ. (2540). *มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. นครราชสีมา: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษร
พิทยา.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- สมใจ เขียวสด. (2536). *มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: พิเศษการพิมพ์.
- สมบัติ ตรีวัฒน์สุวรรณ. (2541, พฤษภาคม-มิถุนายน). บทบาทของท้องถิ่นในการจัดการศึกษา.
วารสารการศึกษาท้องถิ่น. 2(3): 13-18.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2533). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สมมาตร สุวรรณเทศ. (2540). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร(กลุ่มการศึกษาที่ 5)*. ภาคนิพนธ์. ศศ.ม.(นโยบายและการวางแผนพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2525). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมิต สัจฉการ. (2546, เมษายน-พฤษภาคม). *การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน*. *วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี*. 30(168): 90-91.
- สยาม ปิยะนารธร. (2541, เมษายน). *การสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา*. *วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน*. 8(75): 11-15.
- สาคร จันทรทองอ่อน. (2536). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและพึงประสงค์ตามทัศนะของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*. ปรินิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528). *โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- สำนักงานเทศบาลเมืองราชบุรี. (2545). *แผนพัฒนาเทศบาลเมืองราชบุรี ระยะปานกลาง 5 ปี (พ.ศ. 2545-2549)*. ราชบุรี: งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานเทศบาลเมืองราชบุรี.
- สำนักบริการการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง. (2544). *แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545-2555)*. กรุงเทพฯ: อาสารักษาดินแดง.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทัศน์ อนุพันธ์. (2542). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของกรรมการโรงเรียนและอาจารย์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร ชัยเจริญ. (2542). *ขวัญกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอหนองคาย สำนักงานเทศบาลเมืองหนองคายและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมืองหนองคาย*. ปรินิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ เดียวอิสระ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.

- สุวณี ตีระณะ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครปฐม*. ปริญญานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำในการประมวลสาระทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนงค์ อนันต์รัตนสุข. (2541). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รัชธรรม. (2537). *การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อุทัย หิรัญโต. (2524). *ประมุขศิลป์: ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- . (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Bently, Ralph R. and Averno M. Remple. (1970). *Manual for the Pursue teacher Opinionnaire*. West Lafayette: Indianna University Bookstore.
- Bernard, Chester L. (1972). *The Functions of The Executive*. Massachusetts: Haward University Press.
- Boyd, William (Bill). (1994, March). "Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho – Social. Variables : Prestige" *Dissertation Abstracts International*. 54(9) : 3274-A.
- Folkins, Larry C. (1977, March). *A Study of Teacher Morale in Secondary Schools*. Dissertation Abstracts International.
- Harrel, Thomas Willard. (1964). *Industrial Psychology*. Culcutta : Oxford and IBM.
- Herzberg, Fredurick , Mausner, Bernarol and Synderman , Barhara Bloch. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wileyand Sons.INC.
- Jarnagin, Kenneth R. (2004). *Leadership behavior in high school principals: Traits and actions that affect teacher morale*. Retrieved April 21, 2007, from E-mail: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3120323>
- Keith, Devis. (1972). *Human Behavior at Work*. 4 th ed. New York : McGraw Hill Book Company.

- Locke, Edwin A. (1976). "The nature and Causes of Job Satisfaction" , *Handbook of industrial and Organizational Psychology* . Chicago : Ran McNally.
- McNitt, Wendy Dianne. (2003). *An analysis of urban elementary school teacher morale and school performance: Implications for leadership*. Retrieved April 21, 2007, from E-mail: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3102915>
- Swaringgim, Carl Thomas. (1982, December). "A Comparision of Teacher Morale in Public and Non– Public Elementary School in St. Louis Country Missouri." *Dissertation Abstracts International*. 43(6) : 1785-A.
- Tucker, Eva R. (2003). *The relationship between teacher morale and satisfaction, environmental robustness and sense of efficacy in an urban school district*. Retrieved April 21, 2007, from E-mail: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3106070>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยจะประมวลผลการตอบและเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนตัว

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด สำหรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

นางสาวอรุณี เจริญจิตรกรรม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง

ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความหรือเติมข้อความตามความจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน ปี (เศษของปีที่เท่ากับ 6 เดือนหรือมากกว่าโปรดปัดเป็น 1 ปี)

3. ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน

() ระดับชั้นอนุบาล

() ระดับชั้นประถมศึกษา

() ระดับชั้นมัธยมศึกษา

() ระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยสอนระดับชั้นประถมศึกษา
มากกว่า

() ระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยสอนระดับชั้นมัศึกษามากกว่า

4. งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าสามารถอธิบายลักษณะงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความเป็นจริงหลังข้อความ

ข้อที่	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	รายวิชาที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการสอนตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน					
2.	งานอื่นๆที่ท่านได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน					
3.	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
4.	งานของท่านเป็นงานที่น่าพอใจ					
5.	งานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ					
6.	งานของท่านเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์					
7.	งานของท่านเป็นงานที่ได้รับความนับถือจากคนทั่วไป					
8.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
9.	งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานทั้งทางด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนและระดับที่สูงขึ้น					
10.	งานของท่านเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
11.	งานของท่านเป็นงานที่ให้ความรู้ถึงความสำเร็จ					
12.	งานของท่านเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบ					
13.	ปริมาณงานสอนที่ท่านได้รับมอบหมายเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
14.	ปริมาณงานอื่นๆที่ท่านได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
15.	งานของท่านเป็นงานที่หนักเกินไป					

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปว่าสามารถอธิบายคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษาของท่านได้มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความเป็น
จริงหลังข้อความ

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านบุคลิกภาพ</u>					
1.	มีอารมณ์สุขุมเยือกเย็นและมั่นคง					
2.	มีน้ำใจโอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.	เป็นคนกระฉับกระเฉงว่องไว					
4.	มีกิริยาจาสุภาพ อ่อนโยน					
5.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
6.	วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
7.	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง					
8.	ควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์					
	<u>ด้านความเป็นผู้นำ</u>					
9.	มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบังเกิดผลดี					
10.	มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง					
11.	มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่					
12.	มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
13.	มีความยุติธรรมในการปกครองและบริหารงาน					
14.	มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
15.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
16.	มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
	<u>ด้านมนุษยสัมพันธ์</u>					
17.	ทำงานร่วมกับครูด้วยความไว้วางใจให้เกียรติยกย่องซึ่งกันและกัน					
18.	มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นแบบทำงานเป็นทีม					
19.	เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือครู					

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20.	มีความสามารถพูดชักจูงให้ทุกฝ่ายเข้าใจกันได้					
21.	สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายให้ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ					
22.	เป็นบุคคลที่ครูสบายใจที่จะเข้ามาติดต่อประสานงานด้วย					
23.	รับฟังความคิดเห็นของครู					
24.	มีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน					

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความเป็นจริงหลังข้อความ

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีส่วนร่วมในการพยายามแก้ปัญหาของโรงเรียน					
2	ท่านรับอาสาที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
3	ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
4	ท่านให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องหน้าที่การงาน					
5	ท่านมีความรัก สามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน					
6	ท่านเป็นที่ยอมรับของหมู่คณะในโรงเรียน					
7	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
8	ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวม					
9	ถึงแม้จะเป็นเวลาเลิกงานแล้ว ท่านก็ยังคงปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ค้างค้างอยู่จนสำเร็จ					

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ท่านมีความยินดีและเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรือกิจกรรมอื่นๆของโรงเรียน					
11	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้					
12	ท่านมีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
13	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
14	ท่านทุ่มเทการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
15	ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
16.	ท่านยินดีเสียสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย					
17.	ท่านจะไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่จำเป็น					
18.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องลาหยุดงาน					
19.	ท่านมาทำงานทันเวลาและพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที					
20.	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ					
21.	ท่านมีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่กับเพื่อนร่วมงาน					
22.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในโรงเรียนของท่านให้ความเชื่อถือและชื่นชมในตัวท่าน					
23.	สภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการทำงานในหน้าที่ของท่าน					
24.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม					

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25.	ในโรงเรียนของท่านมีการฟ้องร้องต่อผู้บริหารและกล่าวโทษกันในระหว่างคณะครู					
26.	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนและทางราชการ					
27.	ท่านได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน					
28.	ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพนักเรียนของท่าน					
29.	แม้ว่าจะขาดแคลนทรัพยากรท่านก็ไม่ย่อท้อในการทำงาน					
30.	ท่านพร้อมที่จะรายงานความผิดพลาดต่อผู้บริหารสถานศึกษา					

ตอนที่ 4 : โปรดเขียนข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในประเด็นใดก็ได้ตามที่ท่านต้องการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จบแบบสอบถาม ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นายเสรี เสวครบุรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กองการศึกษา เทศบาลเมืองราชบุรี
4. นายสนิท มุสิกะศิริ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 5 พลโทธิดนรามินทร์ภักดี เทศบาลเมืองราชบุรี
5. นางศศิปปา เหมาะสมัย	ศึกษานิเทศก์ คศ.2 กองการศึกษา เทศบาลเมืองราชบุรี

ภาคผนวก ค
ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - สกุล	นางสาว อรุณี เจริญจิตรกรรม
วัน เดือน ปีเกิด	29 ตุลาคม 2513
สถานที่เกิด	อ. ดำเนินสะดวก จ.ราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	253/5 ตำบลดอนกรวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 70130
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ.2 วิทยาลัยครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาล 5 พลโทธนารามินทร์ภักดี ถนนเพชรเกษม อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	- สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสายธรรมจันทร์ จ.ราชบุรี
พ.ศ. 2533	- สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสายธรรมจันทร์ จ.ราชบุรี
พ.ศ. 2537	- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ศศ.บ.) สาขาศึกษาศาสตร์-คหกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2550	- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ