

**ขบวนการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

สารนิพนธ์

ของ

อนงค์ อนันต์รัตนสุข

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2541**

๒๕๔๑

อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

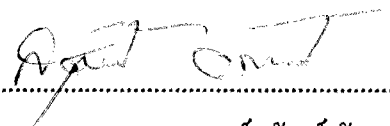


(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

คณะกรรมการสอบ



(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)



(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

วันที่...17... เดือน มีนาคม พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จล่วงได้โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่ให้กำลังใจเป็นอย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดทำแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณบาทหลวงธณัญชัย กิจสมักร ผู้รับใบอนุญาต และคณะครู อาจารย์ โรงเรียนอแซฟยูธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณทัศนีย์ แสงประสิทธิ์ คุณสุปราณี นฤนาทนโรดม ที่ได้ช่วยเหลือ และแนะนำ ในการจัดทำสารนิพนธ์ ในครั้งนี้จนสมบูรณ์ และนายอิสรา อนันต์รัตนสุข และลูก ๆ ทุกคนที่ได้ช่วยเหลือในการจัดพิมพ์ และเป็นกำลังใจในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณ Mr. TRI THE BUI ที่สนับสนุน และให้กำลังใจในการจัดทำสารนิพนธ์ และขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุกคน

คุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบคุณความดีทั้งหมดนี้เพื่อตอบแทนพระคุณ บิดา มารดา พี่ชาย พี่สาว ที่ท่านเป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ ในการทำสารนิพนธ์ จนประสบผลสำเร็จล่วงไปด้วยความราบรื่น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

อนงค์ อนันต์รัตนสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.....	8
ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.....	10
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญ.....	13
โรงเรียนเอกชน.....	15
สภาพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
สมมติฐานในการวิจัย.....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชน.....	31
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน	
ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	33
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงาน และความแปรปรวน	
คะแนนของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
จำแนกตามตัวแปร.....	41
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน	
ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	66
บทที่	
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	69
ความสำคัญของการวิจัย.....	69
สมมติฐานของการวิจัย.....	70
กลุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	72
การอภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	90
แบบสอบถามการวิจัย.....	91
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	99

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลส่วนตัวของครู โรงเรียนเอกชน.....	31
2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม.....	33
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แยกเป็นรายข้อ.....	34
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบใน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายข้อ.....	35
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ปลอดภัยในการทำงาน แยกเป็นรายข้อ.....	36
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แยกเป็นรายข้อ.....	37
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงาน ที่ปฏิบัติ แยกเป็นรายข้อ.....	39
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน แยกเป็นรายข้อ.....	40
9 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน.....	41

10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	42
11	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	43
12	เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	45
13	เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายข้อ.....	46
14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	48
15	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	50
16	เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน เป็นรายคู่.....	52
17	เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน เป็นรายคู่.....	53
18	เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	54

19	เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน ด้านความรู้สึกรักเป็นสมาชิก แยกเป็น รายชื่อ.....	55
20	เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน ด้านความรู้สึกรักพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายชื่อ.....	57
21	เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อการ ทำงาน แยกเป็นรายชื่อ.....	59
22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับชั้น การสอนต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน.....	61
23	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับชั้นการสอน ต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน.....	63
24	เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ที่มีระดับ ชั้นการสอนต่างกัน เป็นรายชื่อ.....	65
25	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	66

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะอยู่วงธุรกิจ ราชการ หรือการศึกษาก็ตาม ปัจจัยที่ส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ที่นอกเหนือจาก เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการแล้ว ปัจจัยที่ว่านั่นก็คือ “คน” หรือ มนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดและมีประโยชน์มากกว่าเหนือสิ่งอื่นใด เพราะเหตุว่า มนุษย์มีทั้งความรู้ ความสามารถ ที่จะทำให้งานได้รับผลสำเร็จด้วยการโน้มนำจิตใจคนให้เกิดความประสานสามัคคี เพื่อรวมพลังกันดำเนินงานให้สำเร็จ ดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมพงษ์ เกษมนสิน. 2526 : 56-58) ด้วยเหตุนี้ นักบริหารที่ดีจำเป็นต้องรู้ถึงความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคน ซึ่งเปรียบเสมือนนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภทที่ใช้ในการทดลอง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย วิธีที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ วิธีนั้นก็คือ การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน (นิพนธ์ จิตติภักดิ์. 2528 : 56-58)

ขวัญเป็นสิ่งที่คุณบริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากขวัญก็เหมือนสุขภาพของคนที่ต้องการเอาใจใส่ดูแล รักษา ตรวจ วินิจฉัยอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าขวัญส่วนบุคคลหรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม (Davis. 1967 : 59) ขวัญดีมีผลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ผู้ได้บังคับบัญชาจะเต็มใจทำตามคำขอร้อง และคำสั่งด้วยความเต็มใจและด้วยความนับถือ ขณะเดียวกันผู้ได้บังคับบัญชาก็จะทำงานหนักเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก (Jucins. 1971 : 288) และถ้ามองมาทางประเทศไทยแต่ครั้งโบราณก็ให้ความสำคัญต่อขวัญเป็นอย่างมาก เรามีพิธีกรรมชีวิตในระยต่าง ๆ ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย เราผูกพันอยู่กับการทำขวัญ รับขวัญ เมื่อบุคคลประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานหรือได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีการรับขวัญซึ่งเป็นการเสริมแรงให้บุคคลมีความมานะความพยายามที่จะประกอบแต่คุณความดีเพื่อให้ขวัญคงอยู่ต่อไป (ชาลี มณีศรี. 2523 : 129) ขวัญจึงเป็นปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพของงานในองค์การ เพราะเมื่อสมาชิกมีขวัญดีก็จะมีคามมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือร่วมใจกันเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ งานในองค์การก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(Yoder. 1959 : 6) ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งคอยตรวจขวัญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อประสิทธิภาพของงาน

ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน การสร้างขวัญให้ครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนพึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการกิจของครูแตกต่างจากการกิจของหน่วยงานอื่น กล่าวคือ บทบาทหน้าที่ของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาตัวเด็กนักเรียนโดยตรง เพราะครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนตลอดเวลาที่อยู่ในโรงเรียน การก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตัวผู้เรียนเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง ครูต้องคิดค้น แสวงหาวิธีต่าง ๆ ที่จะถ่ายทอด กระตุ้น ชักจูง และชี้แนะแนวทางให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่พึงประสงค์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2524 : 134) ครูจึงเป็นพลังสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในโรงเรียน การเสริมขวัญเป็นวิธีการที่ทำให้ครูร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และตั้งใจ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2527 : 87)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาตามมาตรา 15 (1) ตามพระราชบัญญัติครูโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2536 : 3) เป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐ ช่วยรัฐจัดการศึกษาทุกระดับการศึกษา จึงถือว่าโรงเรียนเอกชนมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาและสามารถตอบสนองนโยบายของรัฐได้ดียิ่ง ผู้ที่มีส่วนสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน บุคคลที่ปฏิบัติการสอนนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะวางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เยาวชน รวมทั้งให้การอบรมด้านจริยธรรม มารยาทในสังคม ขนบธรรมเนียมอันดีงาม ทำให้เยาวชนเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีภูมิปัญญา รู้จักนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนจะต้องจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด แต่สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนเอกชน มีปัญหาอุปสรรคหลายประการ เป็นต้นว่า ปัญหาการจัดการศึกษาระหว่างรัฐกับเอกชน กล่าวคือ รัฐไม่มีนโยบายชัดเจนว่าจะให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านใด ระดับใด เพียงใด ทำให้ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาของเอกชนได้แน่นอน จึงทำให้เอกชนมุ่งจัดการศึกษาระดับและประเภทที่ให้ผลตอบแทนสูง อีกประการหนึ่ง รัฐไม่มีมาตรการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมโรงเรียนเอกชนที่เหมาะสม ทำให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีความแตกต่างกัน ทั้งในระหว่างโรงเรียนเอกชนกันเองและระหว่างโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนรัฐบาล (สัมพันธ์ ทองสมัคร. 2526 : 6) ในด้านการบริหาร โรงเรียนเอกชนดำรงอยู่ได้ด้วยเงินทุนของเอกชนเป็นส่วนใหญ่ การจัดการหน่วยงานภายในจึงไม่มีระบบตามหลักวิชาการ ไม่คำนึงถึงแบบแผนที่แน่ชัด

งานบริหารการศึกษามักขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัวและความเคยชินที่ปฏิบัติสืบเนื่องกันมา (นิจ เมืองทอง. 2520 : 61) ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด บางคนพยายามควบคุมการเรียนการสอนอย่างเข้มงวดกวดขัน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพอยู่ในมาตรฐานอันดับสูง และเพื่อให้ได้ผลกำไรตามหลักขององค์การธุรกิจ จึงมีการควบคุมครูให้ทำงานอย่างจริงจัง (ไพบุลย์ วิสัยจร. 2523 : 88)

ปัญหาที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนเอกชน คือปัญหาเกี่ยวกับตัวครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญในโรงเรียน ครูโรงเรียนเอกชนปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการครูใหญ่ ในจำนวนผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมักจะเป็นนักธุรกิจที่ไม่มีความรู้ทางหลักบริหารการศึกษา ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนไม่ราบรื่น ครูโรงเรียนเอกชนจำนวนไม่น้อยที่ต้องออกไปด้วยเหตุของการบริหารที่ค่อนข้างเผด็จการ ภารกิจในการสอนที่หนักมาก (จรัส เกิดควน. 2526 : 107) และยังมีครูอีกบางส่วนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายเงินเดือน คือเจ้าของโรงเรียนจ่ายให้ไม่เต็มตามวุฒิ (ชัยมงคล (นามแฝง) 2526 : 9) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับโรงเรียนนั้น ครูโรงเรียนเอกชนมีฐานะเป็นเพียงลูกจ้าง ความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครูเป็นไปอย่างหลวม ๆ ครูขาดความรับผิดชอบและความตั้งใจที่จะทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มที่ ขาดสวัสดิการอย่างเหมาะสม จึงเห็นได้ชัดเจนว่าโรงเรียนเอกชนต่าง ๆ ประสบปัญหาการเข้าออกของครูในอัตราค่อนข้างสูง ครูส่วนใหญ่อาศัยโรงเรียนเป็นสถานที่พักพิงชั่วคราว เมื่อพบช่องทางที่ดีกว่าก็จะลาออกไป และการลาออกของครูเกือบจะเรียกได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่การเรียนการสอนเป็นอย่างมาก (พา ชัยเดช. 2514 : 4, 111)

นอกจากนี้ วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ (2520 : 187-189) ได้กล่าวถึงปัญหาของครูโดยทั่ว ๆ ไป ว่ามีปัญหาส่วนตัวซึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับฐานะที่ตนดำรงอยู่ในหมู่คณะและเกียรติยศที่ได้รับ ซึ่งจะต้องแก้ไขด้วยการให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และชนิดของงานที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้เกี่ยวกับปัญหาทางด้านวิชาชีพซึ่งพบโดยทั่ว ๆ ไปว่าครูขาดความพยายามอย่างจริงจังและซื่อสัตย์ต่องาน ขาดความขยันหมั่นเพียรต่องานหนัก ปัญหา รายได้ไม่เพียงพอ ขาดโอกาสในการทำงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน การขาดแคลนครู ครูมีมาตรฐานต่ำ และไม่เห็นคุณค่าของการอบรมครู และการลงทุนเพื่อการศึกษาหาความรู้ ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาขาดความสามัคคีในหมู่คณะที่มีอาชีพครูด้วยกัน การขาดความเป็นผู้นำ ปัญหาการได้รับมอบหมายงานให้ทำมากเกินไป

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529 : 361) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู ผู้บริหารจะต้องทำให้ครูรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีส่วนเป็นเจ้าของโรงเรียนอยู่ด้วย การปฏิบัติงานของครูก็จะมีประสิทธิภาพและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ถ้า

เมื่อใดก็ตามที่ครูคิดว่าตนเองเป็นเพียงลูกจ้าง ครูก็จะปฏิบัติงานไปเพียงวัน ๆ ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน จนเป็นสาเหตุให้สถาบันต้องล้มเหลว

จากภูมิหลังดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ได้พิจารณาเห็นว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเอกชนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติเป็นจำนวนมาก และครูเป็นผู้ที่มีบทบาทในทางการศึกษาของชาติที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพปัญหาดังกล่าว จึงเห็นสมควรที่จะศึกษาถึงระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะครูจะมีประสิทธิภาพในการสอนเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าครูมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับใด ครูที่มีขวัญสูงก็จะมีความกระตือรือร้นในการสอน ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำ ประสิทธิภาพในการสอนย่อมจะลดน้อยลง ฉะนั้น ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และจะสะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของเยาวชนของชาติในที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 6 ด้านคือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการปรับปรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน โดยทราบถึงขวัญของครู โรงเรียนเอกชนและนำไปเป็นแนวทางใน

การแก้ไขปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย จึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 24 โรง ครูจำนวน 625 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มาจากครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจงมา 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนยอแซฟอยุธยา มีครูจำนวน 78 คน

ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น

1. ตัวแปรต้น

1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.2 อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี
- 26 - 34 ปี
- 35 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีขึ้นไป

1.4 ประสบการณ์การสอน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 - 10 ปี
- สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.5 รายได้

- ต่ำกว่า 6,360 บาท
- 6,360 บาทขึ้นไป

1.6 ระดับชั้นการสอน

- อนุบาล
- ประถมศึกษา
- ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญของครูโรงเรียนเอกชน ทั้ง 6 ด้านคือ

1. ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก
2. ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
3. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
4. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
5. ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาตามสภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สามารถจัดได้ตามองค์ประกอบ 6 ด้านของ มอร์ริส (Morris. 1973 : 3211-A) ดังนี้

1.1 ความรู้สึกเป็นสมาชิก (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกมีความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงาน

1.2 ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้มีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานและประสบผลสำเร็จ

1.3 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพ การงาน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

1.4 ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความตั้งใจในการทำงาน อย่างเข้มแข็งและการให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ตลอดจนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็วของครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5 ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจในงาน ที่ทำอยู่ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตน

1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทุกระดับของสายบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ในด้านดี ทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้เกิดความสามัคคีรักใคร่ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้ร่วมงาน

2. ครู หมายถึง ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ประจำปีการศึกษา 2540

3. โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา (ชั้นอนุบาลปีที่ 1-3) ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6) ระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6) การศึกษาครั้งนี้ หมายถึง โรงเรียนหอแซฟฟิอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เป็นหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญ
5. โรงเรียนเอกชน
6. สถานภาพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

“ขวัญ” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Morale” เป็นคำที่มีการกล่าวถึงในทุกวงการไม่ว่าจะเป็นนักบริหารการศึกษา นักบริหารธุรกิจ ตลอดจนนักบริหารธุรกิจ ให้ความสนใจศึกษาเรื่องขวัญ แต่ความเข้าใจเกี่ยวกับขวัญก็ยังไม่ค่อยจะแจ่มชัดเท่าใดนัก และเป็นคำที่ยากต่อการให้คำนิยาม หรือความหมายที่แน่นอนลงไป อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้ความหมายของขวัญไว้แตกต่างกันออกไปคือ

นิโกร (Negro. 1963 : 38) ได้อธิบายความหมายของขวัญว่า เป็นความรู้สึกทำหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน

ฟิลิปโป (Flippo. 1967 : 416) เห็นว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล ที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 241) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะ ร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามจะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพมวลหมู่สมาชิก ทั้งนี้โดยมุ่งหวังให้ภาระหน้าที่ของหมู่คณะหรือขององค์กร บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้

จากความหมายของขวัญในการทำงานตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลแต่ละบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขวัญในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารงานขององค์การประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้รับผิดชอบในองค์การ จำเป็นต้องสร้างขวัญให้แก่สมาชิกผู้ร่วมงานให้ทุกคนทำงานด้วยความสนใจ ตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะและอยู่ในระเบียบวินัย ผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง พัฒนาและรักษาขวัญของสมาชิกองค์การ (มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. 2533 : 21)

กำลังใจในการทำงาน หลวงวิจิตรวาทการ (2534 : 126 - 147) กล่าวว่า กำลังใจในการทำงาน หมายถึง ความขยันขันแข็ง ไม่เกียจคร้าน ความขยันขันแข็งเป็นกำลังใจอย่างสำคัญอันหนึ่ง และความเกียจคร้านเป็นสัญลักษณ์อันแน่นอนแห่งความขาดหรือความบกพร่องทางกำลังใจ

ธรรมชาติสร้างให้มนุษย์มีกำลังใจในการทำงาน มีความขยันขันแข็งและพากเพียรพยายามหาโดยกำเนิด ฉะนั้นผู้ที่เกียจคร้านไม่ทำอะไร จึงได้ชื่อว่าฝ่าฝืนกฎธรรมชาติและธรรมชาติก็ลงโทษเหมือนกัน เพราะคนเกียจคร้านมักจะกลายเป็นคนที่มีร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง ไม่มีกำลังใจต่อสู้โรคร้ายไข้เจ็บ คนที่มีอายุยืนยาวส่วนมากที่สุดจะเป็นคนที่มีความขยัน ร่างกายและมันสมองของมนุษย์อยู่ในลักษณะเดียวกับเครื่องจักร คือ ต้องใช้กำลังทำงานถ้าปล่อยทิ้งไว้ก็เป็นสนิมและมีทางว่าจะเสียหายมากกว่าการใช้

เมื่อเรายอมรับว่า ธรรมชาติได้สร้างให้มนุษย์มีกำลังใจในการทำงาน และมีลักษณะขยันขันแข็งมาโดยกำเนิด เราก็ต้องพิจารณาปัญหาต่อไปว่า สิ่งที่ทำให้มนุษย์เราเสียไปเมื่อเติบโตขึ้นนั้นคืออะไร จึงเป็นเหตุให้

1. เกียจคร้านในการทำงาน
2. เปลี่ยนนิสัยจากเด็กที่ไม่ยอมอยู่นิ่ง มาเป็นชอบนอน ชอบอยู่เฉย ๆ ไม่ชอบทำอะไร
3. เปลี่ยนนิสัยจากลักษณะเอาอย่างในการทำงานและขยันขันแข็งเมื่อเด็ก มาเป็นนิสัย

ชอบเอาอย่างหรือชื่นชมยินดีในการที่ไม่ต้องการทำอะไร

สิ่งเหล่านี้ คือ การอบรมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความคิด ความเข้าใจผิด ๆ อีกหลายประการ ซึ่งถ้าเราจับเหตุเหล่านั้นได้ถูกต้องแล้วเราจะสามารถขจัดนิสัยเกียจคร้านออกไปได้มนุษย์เราจะกลับคืนสู่เดิมที่ธรรมชาติสร้างไว้ให้ คือนิสัยที่ขยันขันแข็ง และพากเพียรพยายามได้อีก ในการพิจารณาเรื่องเหล่านี้ แบ่งออกเป็น 4 ประการคือ

1. การอบรมที่ถูกต้อง คือ การอบรมให้รู้จักช่วยตนเอง
2. การรู้จักค่าของเวลา คือ ไม่ยอมให้เสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ ถือเวลาเป็นเสมือนหนึ่งทรัพย์สินมีค่า
3. ความเข้าใจในเรื่องของโชคชะตา คือ มนุษย์เราสามารถจะใช้กำลังในการทำงานในการค้นคว้าหาความรู้ แข่งขันกับโชคชะตาได้
4. ความเข้าใจในเรื่องอุปสรรคและความผิดพลาด คือ มนุษย์จะสามารถมีชีวิตอยู่ได้หรือก่อร่างสร้างขึ้นมาได้นั้นจะต้องเผชิญกับอุปสรรคนานัปการ ขอให้เราได้มีโอกาสได้พบอุปสรรคเผชิญภัยมาก ๆ เราจะสูงขึ้น แต่ถ้าเราไม่เคยพบอุปสรรค หรือไม่เคยเผชิญกับความทุกข์ยาก เราจะไม่มีความก้าวหน้าแต่อย่างใด

ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะหรือการงานอย่างไรก็ตาม ล้วนแต่ต้องการขวัญ กำลังใจด้วยกันทั้งนั้น ถ้าคนเราขวัญกำลังใจเสียแล้ว ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายในชีวิตและการงาน ย่อมจะส่งผลไปถึงความสำเร็จของชีวิต และการงานด้วย แต่ถ้าคนมีขวัญกำลังใจดีแล้ว ก็จะมีอาการตรงกันข้าม คือ มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และจะมีความโกรธ ความก้าวร้าวรุนแรงหึงหวงน้อยมาก แม้จะต้องทำงานในภาวะที่ความกดดันสูง หรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม (สนั่น อินทรประเสริฐ.

2528 : 3)

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526 : 341 - 342) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ข้อระเบียบบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานให้ปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี อันจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

จากความสำคัญของขวัญที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า “ขวัญ” เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ และเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การได้รับผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในทุกกระดับ ควรให้ความสนใจและพยายามเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความมั่นคงและตลอดไป และยังทำให้เกิดผลดีต่อการศึกษานักเรียนด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีความสำคัญและสัมพันธ์กับกระบวนการในการบริหารอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเสริมสร้างขวัญและบำรุงรักษาขวัญในการปฏิบัติงานในองค์การด้วย การที่ขวัญจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การ

มอริส (Morris. 1973 : 3211 - A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครุมี 2 ประการคือ

1. การทำงานที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า
2. การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจจากภายนอกและภายใน

เบอร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงาน ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดทางสังคม (Assosiatlional Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม ซึ่งจะ使人รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

จากความคิดเห็นและผลงานการศึกษาวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า ลักษณะและจำนวนปัจจัยที่แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคลว่าจะพิจารณาอย่างกว้าง ๆ หรืออย่างละเอียดเพื่อให้มีอิทธิพลต่อขวัญหรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรและปัจจัยที่มีความสำคัญพอสรุปได้ 6 ด้านด้วยกันคือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน
5. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
6. ความสัมพันธ์กับสังคม

ปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและพยายามเสริมสร้างหรือหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ขวัญในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรให้ได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ

นับตั้งแต่ได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าการผลิตจากการใช้แรงงานเป็นหลักมาสู่ยุคของการใช้เครื่องกลเข้าช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการผลิตในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ จนในที่สุดได้เกิดแนวคิดเรื่องการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ขึ้น จุดเน้นของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ คือประสิทธิภาพในการผลิตของหน่วยงานโดยมุ่งวิเคราะห์ตัวผู้ปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการปฏิบัติงานที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. การเลือกคนงานที่มีขีดความสามารถสูง
2. การฝึกอบรมให้คนงานทำงานอย่างถูกวิธี
3. การให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

จากจุดอ่อนของการบริหารงานนี้ ทำให้มีการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงานในแนวทางที่กว้างขึ้น เนื่องจากการบริหารงานเป็นเรื่องของการทำงานของคนกับคนด้วยกัน ฉะนั้นเรื่องขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจของคนงาน จึงน่าจะมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย จึงได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตามแนวนุษยสัมพันธ์ ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความต้องการทางใจ เช่น ขวัญและกำลังใจ โอกาสความก้าวหน้าและความสมานฉันท์ ได้กลายเป็นตัวแปรสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน (ชัยชาญ ศรีทรง. 2529 : 14-15)

ในปี ค.ศ. 1967 มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองแล้วก็จะช่วยให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน มาสโลว์ เชื่อว่าองค์การจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดีจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง จากความเชื่อดังกล่าว มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกัน บางที่ความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็เกิดความต้องการอื่นขึ้นมา

4. ความต้องการของคนสามารถจัดอันดับความต้องการได้ จากระดับต่ำไปหาระดับสูง และความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองก่อนระดับสูง ซึ่งเรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ตามลำดับขั้นต่ำไปหาชั้นสูง ดังนี้

- 4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need)
- 4.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Need)
- 4.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Need)
- 4.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Need)
- 4.5 ความต้องการที่ทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต (Actualization Need)

มอร์ริส (Morris. 1973 : 3211 - A) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกที่ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกมีความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงาน

2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้มีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานและประสบผลสำเร็จ

3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพ การงาน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความตั้งใจในการทำงานอย่างเข้มแข็งและการให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ตลอดจนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็วของครูผู้ปฏิบัติงานการสอนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5 ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตน

1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทุกระดับของสายบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ในด้านดี ทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

โรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไม่มีโรงเรียนในสังกัด แต่มีโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในความควบคุม กำกับ ดูแล ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จำนวน 4,975 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2533 : 1-3) โรงเรียนเอกชนได้จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีลักษณะและการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนเป็น 3 ลักษณะ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2536 : 3)

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกโรงเรียน
3. โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่นักเรียนที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่นักเรียนผู้ยากไร้ หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

รูปแบบการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ตามมาตรา 15 (1) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 คือ

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษาและระดับ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2536 : 50-51)

- (1) ประเภทสามัญศึกษา

- ระดับก่อนประถมศึกษา
- ระดับประถมศึกษา
- ระดับมัธยมศึกษา

- (2) ประเภทอาชีวศึกษา

- ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือหลักสูตร

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับ อนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปการศึกษานอกโรงเรียน ตามมาตรา 15 (2) เป็นการ จัดการศึกษานอกโรงเรียน คือ ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนการศึกษา ผู้ใหญ่ ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ดัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความศึกษาเกี่ยวกับ วิชาชีพในสาขาต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2536 : 50-51)

โรงเรียนขอแซฟฟอริยา เป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวง ศึกษาธิการที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ประเภทสามัญศึกษา เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2427 บาทหลวงเปร์โร ซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการโบสถ์ ได้เริ่มจัดตั้งโรงเรียนของวัด เพื่การศึกษาอบรมแก่กุลบุตร กุลธิดา ในสมัยนั้นใช้อักษรฝรั่งมา ผสมอ่านเป็นคำไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2477 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ ประถมศึกษา โรงเรียนได้ขอเปลี่ยนฐานะจากโรงเรียนอนุบาลเป็นโรงเรียนป็นประถมศึกษา มีนาม ว่า “โรงเรียนประชาชน” เพราะประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยช่วยกันบริจาคเงินมา จ่ายเป็นเงินเดือนครู ต่อมาในปี พ.ศ. 2484 บาทหลวงจงสวัสดิ์ อาริอร่าม เห็นว่าชื่อโรงเรียน ประชาชนไม่เหมาะสม จึงได้ขอจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ตามพระราชบัญญัติโดยใช้ชื่อ “ราษฎร์ สงเคราะห์” โดยมีนายสุนทร ฤกษ์พิชัย เป็นเจ้าของ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และต่อมาในปี พ.ศ. 2536 บาทหลวงไพริน เกศสมุทร ผู้รับใบ อนุญาต ได้ขออนุมัติเปลี่ยนชื่อโรงเรียนจากราษฎรสงเคราะห์เป็น โรงเรียนขอแซฟฟอริยา และ ในปีพ.ศ. 2537 - 2540 บาทหลวงธนนชัย กิจสมักร เป็นผู้รับใบอนุญาต และซิสเตอร์อารี มั่นศิลป์ เป็นครูใหญ่ ได้ริเริ่มจัดให้มีครูชาวต่างประเทศเข้ามาทำการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับ ประสบการณ์ และได้เรียนรู้จากเจ้าของภาษาโดยตรง ได้ปรับปรุงห้องวิชาการให้เหมาะสมกับ การพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจุบันมีครูทำการสอน จำนวน 78 คน มีนักเรียน 2,026 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

สภาพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือ ประมาณ 75 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 2,555 ตารางกิโลเมตร (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.. 2540 : 1-7)

ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีที่ดอนเป็นบางส่วน ลักษณะของดิน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำนา และทำการเกษตรกรรม

สภาพเศรษฐกิจ โครงสร้างทางเศรษฐกิจมีสาขาการผลิตที่สำคัญ 4 สาขา คือ สาขาเกษตรกรรม อุตสาหกรรม สาขาเหมืองแร่และการขุดหิน สาขาค้าส่งและ-ปลีก และสาขบริการ โดยสาขาอุตสาหกรรมมีความสำคัญมากที่สุดคิดเป็นมูลค่าเท่ากับ 32,952 ล้านบาท สาขาเกษตรกรรมมีมูลค่า 2,737 ล้านบาท สาขาค้าส่งและค้าปลีก มีมูลค่า 5,692 บาท ซึ่งในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าสาขาอุตสาหกรรมเป็นสาขาหลักของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การปกครอง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 16 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา อำเภอเสนา อำเภอภาชี อำเภอวังน้อย อำเภอบางปะอิน อำเภอผักไห่ อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอลาดบัวหลวง อำเภออุทัย อำเภอบางปะหัน อำเภอบ้านแพรก อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไทร อำเภอมหาราช และอำเภอบางบาล มีประชากรทั้งสิ้น 708,901 คน

สภาพการจัดการศึกษา มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน การศึกษาในระบบโรงเรียนนั้นเป็นการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงอุดมศึกษา ซึ่งแยกตามหลักสูตรต่าง ๆ ได้ดังนี้ หลักสูตรก่อนประถมศึกษา ได้แก่ อนุบาล 2 ปี 3 ปี หลักสูตรประถมศึกษา (ป.1-ป.6) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ปวช. 1-3) หลักสูตรอนุปริญญาและเทียบเท่า (ปวท.,ปวส.) และหลักสูตรปริญญาตรี จำนวนสถานศึกษาในระบบ 502 แห่ง เป็นสถานศึกษาของรัฐ 460 แห่ง เอกชน 31 แห่ง และเทศบาล 11 แห่ง คิดเป็นสัดส่วน 92 : 6 : 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในความควบคุม กำกับดูแล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 24 โรงเรียน มีครูจำนวน 625 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สังจา ศรีเจริญ (2527 : 130-169) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ส่งผลต่อขวัญด้วย ส่วนรายได้ ที่อยู่อาศัยและที่ตั้งของโรงเรียน ไม่ได้ส่งผลและมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวแต่อย่างใด

ชุมพล บุญชู (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ค่าเฉลี่ยระดับขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่สอนอยู่ในโรงเรียนมาตรฐานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับชั้นต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน และครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

สมพร คงสกุล (2531 : 75 - 78) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ดำเนินการจัดตั้งโดยโครงการเงินกู้ธนาคารโลก โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษานอกโรงเรียนทั้งห้าภาค โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ในด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิฑูรย์ เกตุวงศา (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในเขตการศึกษา 11 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ มีขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย ปรากฏว่า มีขวัญอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ปัจจัย คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกรับผิดชอบ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่สอนระดับอนุบาลและประถมศึกษา มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญโดยส่วนรวมทุกปัจจัย และในแต่ละปัจจัยต่อไปนี้คือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในการทำงาน แตกต่างกััน และแตกต่างกันในปัจจัยรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน โดยที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

วีระ จิระมณีมัย (2537 : 91-94) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกใน

การรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สุริวัลย์ ถิมพิพัฒนกุล (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน ผลการวิจัยพบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนมีขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบหกด้าน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้งหกด้านแตกต่างกันไม่ทุกด้าน

บุญเลิศ บุญพะเนียง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครูกองการศึกษาพิเศษกับครูสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษกรมสามัญศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครกับครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีระดับขวัญสูงกว่าครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ

วสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ใน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด

งานวิจัยต่างประเทศ

สวาริงจิม (Swaringim. 1982 : 1785-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุย รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมาเท่า ๆ กัน แล้วหาความแตกต่างของขวัญ ปรากฏว่าขวัญของครูทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการคือ

คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 องค์ประกอบที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติได้แก่ ความสามัคคี กับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

จากการวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ เชฟเฟอร์ (Shaffer, 1987 : 115) และแลมเบิร์ต (Lambert, 1991 : 342) ต่างก็ยืนยันว่า ลักษณะของงานที่ทำ และความสำคัญของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความพอใจในงาน

คาร์เรน (Karen, 1988 : 1631A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางในภาควิชาพยาบาล พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และเป็นตัวที่เพิ่มความพึงพอใจในงานสูงขึ้นได้ คาร์เรนได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้โอกาสผู้บริหารในระดับกลาง ๆ ได้มีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตัวเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยที่สำคัญใน 6 ด้านคือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องสนใจและพยายามเสริมสร้างหรือหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ขวัญในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรให้ได้ และจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนมีส่วนสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานการสอนแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานการสอนแตกต่างกัน

3. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานการสอนแตกต่างกัน
4. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานการสอนแตกต่างกัน
5. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานการสอนแตกต่างกัน
6. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับชั้นการสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานการสอนแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย และได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขอแซฟอูรยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) ในปีการศึกษา 2540 มีครูทั้งโรงเรียนจำนวน 78 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขอแซฟอูรยา ดังนี้ ระดับก่อนประถมศึกษา 19 คน ระดับประถมศึกษา 47 คน และระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 12 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Perposive Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยและแบบสอบถามของผู้ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า แบบสอบถามของสมพร คงสกุล (2531 : ภาคผนวก) และของชุมพล บุญชู (2529 : ภาคผนวก) สามารถที่จะนำมาปรับปรุงใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้สร้างแบบสอบถามตามแนวของท่านทั้งสองที่กล่าวมาแล้ว จำนวน 48 ข้อ ภายใต้องค์ประกอบของขวัญหกประการที่กล่าว

มาแล้ว ทั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีห้าระดับน้ำหนัก และแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครู โรงเรียนเอกชน จำแนกตามตัวแปรคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในความปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในความรู้สึกรับผิดชอบในงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยกำหนดระดับน้ำหนักขวัญในแต่ละข้อดังนี้

มากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะอื่นเพิ่มเติม เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน รวมทั้งได้ศึกษาแนวความคิด องค์ประกอบของมอร์ริสทั้งหกด้าน (Morris. 1973 : 3211 - A) นอกจากนี้ยังศึกษาแบบสอบถามของสมพร คงสกุล (2531 : ภาคผนวก) และชุมพล บุญชู (2529 : ภาคผนวก)

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดหมายที่ต้องการ

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องสำนวนภาษา จัดข้อคำถามให้สั้นกระชับรัด

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยทดลองใช้กับครู โรงเรียนเอกชน โรงเรียนวัดธรรมิกราชวิทยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1970 : 161) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ/ครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเอกชน โรงเรียนยอแซฟอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงครูโรงเรียนยอแซฟอยุธยาด้วยตนเอง และผู้วิจัยขออนุญาตหมายขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 15 วัน ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงระหว่างวันที่ 25 ตุลาคม - 10 พฤศจิกายน 2540
3. เมื่อจัดส่งแบบสอบถามไปแล้ว ครบกำหนดได้รับกลับคืนมา 56 ฉบับ ส่วนที่ขาดไป ได้ติดตาม โดยขอความอนุเคราะห์พร้อมจัดส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ในช่วงระหว่างวันที่ 10 - 20 มกราคม 2541 รวมทั้งได้ประสานงานเป็นการส่วนตัวด้วยตนเอง จึงได้รับแบบสอบถามกลับคืนมารวม 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.44 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ เพื่อคัดเลือกเอาฉบับที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 76 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. หาค่าความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน
4. วิเคราะห์ข้อมูลขงข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด

5. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามตัวแปร โดยใช้คะแนนที (t-test) และหากมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ใช้วิธีทดสอบเป็นรายคู่ของ (Scheffe)

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จากคำถามปลายเปิด โดยคำนวณค่าความถี่ และร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติสำหรับการตรวจสอบเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S_2^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_1^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1.1 คะแนนเฉลี่ย (ลัวน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 59) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร Feguson.

1981 : 68)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

S.D. แทน ค่าคะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้ t-test (ลัวน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 56) ใช้สูตร

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

เมื่อ t แทนค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1

n_2 แทน จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

2.2.2 ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว One-Way

Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

โดยใช้ F-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 88) ใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F แทน ค่าใช้พิจารณา F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

2.2.3 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2535 : 240)

$$S = \sqrt{(k-1) F_{\alpha, df_b, df_w)} \cdot \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}} \sqrt{MS_w}$$

เมื่อ S แทน ค่าวิกฤตแบบเชฟเฟ

$F(\alpha, df_b, df_w)$ แทนค่า F ที่เปิดตารางการแจกแจงของค่า F ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $df = k-1$ และ $df = n-k$

เมื่อ k แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

MS_w แทนค่า Mean square ภายในกลุ่มที่ได้คำนวณในการวิเคราะห์ความแปรปรวน

n_i, n_j แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างคู่ที่นำมาเปรียบเทียบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายมีความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์
และอักษรย่อ ต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน หรือ Sum of Squares

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน หรือ Mean Squares

df แทน ชั้นของความอิสระ หรือ degree of Freedom

t แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution

F แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution

* แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ส่งกลับมามีจำนวน 76 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไปทั้งหมด 78 ฉบับ
แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดเป็น
แบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ ดังนั้น จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่
ตั้งไว้

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของครู โรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงาน และความแปรปรวนคะแนนของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นำไปตรวจสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน (Class interval) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับขวัญในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับขวัญในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับขวัญในการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชน

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จำนวน 76 คน
ปรากฏ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชน

รายละเอียด	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	20	26.30
- หญิง	56	72.70
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	31	40.80
- 26 - 34 ปี	21	27.60
- 35 ปีขึ้นไป	24	31.60
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	14.50
- ปริญญาตรีขึ้นไป	65	85.50
4. ประสบการณ์การสอน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	49	64.50
- 5 - 10 ปี	10	13.20
- สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป	17	22.40
5. รายได้		
- ต่ำกว่า 6,360 บาท	55	72.40
- 6,360 บาทขึ้นไป	21	27.60
6. ระดับชั้นการสอน		
- อนุบาล	19	25.00
- ประถมศึกษา	42	55.30
- ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา	15	19.70
รวม	76	100.00

จากตาราง 1 แสดงว่าสถานภาพของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และเพศหญิง มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ช่วงอายุ 26 - 34 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 ประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 -10 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 และสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า มีครูมีรายได้ต่ำกว่า 6,360 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 และครูมีรายได้ 6,360 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และเมื่อจำแนกตามระดับชั้นการสอน พบว่า มีครูที่สอนระดับชั้นอนุบาล จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 และครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตาราง 2 - 8

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม

ข้อมูลในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับข้อมูล
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.14	0.42	มาก
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	3.67	0.52	มาก
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.67	0.69	มาก
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.19	0.40	มาก
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.55	มาก
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.77	0.57	มาก
มาก	3.86	0.41	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ข้อมูลในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$), ($\bar{X} = 4.14$), ($\bar{X} = 3.67$), ($\bar{X} = 3.68$), ($\bar{X} = 4.19$), ($\bar{X} = 3.67$), ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก แยกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียน	4.02	0.76	มาก
2. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียนนี้	4.42	0.68	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงโรงเรียนในด้านดี	4.62	0.54	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้าสำนึกอยู่เสมอว่า มีหน้าที่ที่จะรักษาและสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงนโยบายของโรงเรียน	3.30	1.10	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้าเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียนเสมือนทรัพย์สินของข้าพเจ้าเอง	4.37	0.88	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า	3.56	0.75	มาก
8. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าเป็นอย่างดี	4.18	0.69	มากที่สุด
รวม	4.14	0.42	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ข้อ 4 ข้าพเจ้าสำนึกอยู่เสมอว่ามีหน้าที่ที่จะรักษาและสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงโรงเรียนในด้านดี ($\bar{X} = 4.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.30$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ผู้บริหาร โรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.68	1.02	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.53	0.86	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.99	0.81	มาก
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่ามีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถของตนเอง	3.72	0.70	มาก
5. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตัวของข้าพเจ้าเอง	3.92	0.71	มาก
6. ผู้บริหาร โรงเรียนมักจะมอบหมายงานพิเศษให้ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เสมอ	2.92	1.12	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการทำงาน	3.91	0.71	มาก
8. หน้าที่การงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.68	0.52	มาก
รวม	3.67	0.52	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ข้อ 3 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตัวของข้าพเจ้าเอง ($\bar{X} = 3.92$) และข้อที่ค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหาร โรงเรียนมักจะมอบหมายงานพิเศษให้ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.92$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แยกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานในโรงเรียนนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ	4.22	0.72	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจใส่ใจต่อสภาพความเป็นอยู่ของท่าน	3.39	1.09	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้ามีความพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน	3.30	1.07	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับคุ้มกับงานที่ทำ	3.42	1.01	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.43	1.10	มาก
6. การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ครูมีความเหมาะสม	3.42	1.06	มาก
7. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิ	4.27	0.81	มากที่สุด
8. ผู้บริหารโรงเรียนไม่เคยลงโทษหรือตำหนิครูด้วยอารมณ์	3.67	1.14	มาก
9. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบาย	3.88	0.71	มาก
รวม	3.67	0.69	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ข้อ 7 ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนตามวุฒิ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานในโรงเรียนนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจใส่ใจต่อสภาพความเป็นอยู่ของท่าน ($\bar{X} = 3.39$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แยกเป็น
รายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วงตามนโยบาย ของโรงเรียน	4.01	0.62	มาก
2. ข้าพเจ้าทราบหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง ชัดเจน	4.09	0.62	มาก
3. ข้าพเจ้ายินดีเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน ของส่วนรวม	4.18	0.63	มาก
4. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดี และกระตือรือร้น เมื่อได้รับมอบหมาย งานพิเศษให้ทำ	4.07	0.64	มาก
5. เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนต่างก็ทำงานกันอย่างเต็มความ สามารถ	4.05	0.78	มาก
6. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อลาหยุดงาน	4.30	0.75	มากที่สุด
7. ในรอบปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าไม่หยุดงานหรือละทิ้งงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบโดยไม่จำเป็น	4.38	0.75	มากที่สุด
8. ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นภาระหน้าที่ของ ครูทุกคน ที่จะร่วมกันแก้ปัญหา	4.38	0.76	มากที่สุด
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การงาน เป็นอย่างดี	4.27	0.86	มากที่สุด
รวม	4.19	0.40	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ข้อ 7 ในรอบปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าไม่หยุดงานหรือละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่จำเป็น ($\bar{X} = 4.38$) ข้อ 8 ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นภาระหน้าที่ของครูทุกคนที่จะร่วมกันแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.38$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ข้อ 1 ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วงตามนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.01$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ
แยกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ข้าพเจ้าใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.33	0.56	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการทำงานของข้าพเจ้า	3.92	0.74	มาก
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี	3.85	0.90	มาก
4. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.88	0.76	มาก
5. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อการเรียนการสอน มีเพียงพอ	3.16	0.92	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้าได้รับเงินชดเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานนอกเวลา หรือรางวัลอื่น ๆ จากผู้บริหาร โรงเรียน	2.80	1.20	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจเมื่อปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน	3.64	1.07	มาก
รวม	3.67	0.55	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ข้อ 1 ข้าพเจ้าใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ข้อ 6 ข้าพเจ้าได้รับเงินชดเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานนอกเวลา หรือรางวัลอื่น ๆ จากผู้บริหาร โรงเรียน ($\bar{X} = 2.80$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
แยกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ข้าพเจ้ารู้สึกสนิทสนมชอบพอกับเพื่อนครูในโรงเรียน	4.06	0.66	มาก
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าครูในโรงเรียนเอกชนให้ความรักใคร่และ พึงพอใจในตัวข้าพเจ้า	3.82	0.78	มาก
3. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับข้าพเจ้าและครูในโรงเรียน	3.60	0.99	มาก
4. การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ครูทุกคนให้ความช่วย เหลือซึ่งกันและกันด้วยดี	4.07	0.62	มาก
5. คณะครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการจัดงาน หรือกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.87	0.74	มาก
6. หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ข้าพเจ้าสามารถประสานประโยชน์ของแต่ละบุคคลเข้า ด้วยกันได้	3.35	0.81	ปานกลาง
7. ผู้บริหารโรงเรียน ยินดีให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติ งานเป็นการส่วนตัว	3.59	0.95	มาก
รวม	3.77	0.57	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ข้อ 4
การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ครูทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยดี ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา
ข้อ 1 ข้าพเจ้ารู้สึกสนิทสนมชอบพอกับเพื่อนครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยขวัญ
ในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ข้อ 6 หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนข้าพเจ้า
สามารถประสานประโยชน์ของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกันได้ ($\bar{X} = 3.35$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงาน และความแปรปรวนคะแนน
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปร**

การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรโดยรวมและรายด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังตาราง 9 - 24

ตาราง 9 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	เพศชาย N = 20		เพศหญิง N = 56		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.18	0.43	4.12	0.42	0.60
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน	3.71	0.51	3.65	0.53	0.42
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน	3.82	0.41	3.62	0.76	1.45
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.07	0.41	4.25	0.38	-1.54
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.44	3.67	0.58	-0.60
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.87	0.47	3.73	0.58	1.07
รวม	3.87	0.34	3.85	0.43	0.28

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อหนึ่ง

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นโดยรวม
และรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี N = 31		20 - 34 ปี N = 21		35 ปีขึ้นไป N = 24	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.00	0.36	4.20	0.43	4.25	0.44
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผล สัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	3.53	0.58	3.60	0.50	3.84	0.41
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน	3.41	0.82	3.73	0.48	3.86	0.63
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.19	0.45	4.08	0.41	4.28	0.27
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ ปฏิบัติ	3.51	0.58	3.63	0.39	3.85	0.36
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.69	0.64	3.88	0.53	3.86	0.47
รวม	3.80	0.46	3.87	0.35	3.95	0.37

จากตาราง 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มากกว่า
ผู้ที่มีอายุ 20-34 ปี กับ ต่ำกว่า 25 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก
ผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 20-34 ปี กับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ด้านความ
รู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีอายุ
20-34 ปี กับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้น
ไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 20-34 ปี กับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
ผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 20-34 ปี กับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ด้านความ
รู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 20-34 ปี กับผู้ที่มีอายุ
ต่ำกว่า 25 ปี ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้ที่มีอายุ 20-34 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 35 ปี
ขึ้นไป กับ ต่ำกว่า 25 ปี

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน
เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและ
รายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	df	S.S	M.S.	F
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.45	2.73
ภายในกลุ่ม	73	12.17	0.16	
รวม	75	13.08		
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.19	1.33
ภายในกลุ่ม	73	17.27	0.33	
รวม	75	17.85		
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.08	2.32
ภายในกลุ่ม	73	33.92	0.46	
รวม	75	36.07		
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.06	0.43
ภายในกลุ่ม	73	11.42	0.15	
รวม	75	11.88		
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.29	1.01
ภายในกลุ่ม	73	13.53	0.29	
รวม	75	14.51		

ตาราง 11 (ต่อ)

ขั้วในการปฏิบัติงาน	df	S.S.	M.S.	F
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.18	0.59	1.87
ภายในกลุ่ม	73	22.98	0.31	
รวม	75	24.16		
ระหว่างกลุ่ม	2	1.32	0.66	2.49
ภายในกลุ่ม	73	19.33	0.26	
รวม	75	20.65		

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีขั้วในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสอง

ตาราง 12 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 11		ปริญญาตรีขึ้นไป N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.25	0.41	4.12	0.42	0.97
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผล สัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	4.07	0.43	3.60	0.51	3.01**
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน	3.86	0.67	3.63	0.69	1.00
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.21	0.38	4.19	0.40	0.16
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.85	0.46	3.62	0.55	1.51
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.80	0.25	3.76	0.41	0.41
รวม	4.00	0.25	3.91	0.32	1.76

จากตาราง 12 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีระดับการศึกษา
ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสาม ยกเว้นด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 13 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความรู้สึพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์
ของการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 11		ปริญญาตรีขึ้นไป N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.54	0.68	3.55	1.00	4.10 ^{**}
2. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.00	0.77	3.44	0.85	2.16 [*]
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.36	0.81	3.92	0.79	1.67
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่ามีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนเอง	4.00	0.63	3.68	0.71	1.54
5. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตัวข้าพเจ้าเอง	4.00	0.89	3.90	0.68	0.33
6. ผู้บริหารโรงเรียนมักจะมอบหมายงานพิเศษให้ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เสมอ	3.63	0.50	2.80	1.16	3.99 ^{**}
7. ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการทำงาน	4.27	0.65	3.84	0.71	1.99
8. หน้าที่การงานของข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.81	0.40	3.66	0.53	1.13
รวม	4.07	0.43	3.60	0.51	3.01 ^{**}

จากตาราง 13 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหาร โรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินงานอยู่เสมอ และข้อ 6 ผู้บริหาร โรงเรียนมักจะ มอบหมายงานพิเศษให้ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อ 2 ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์การสอน
ต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี N = 49		5 - 10 ปี N = 10		10 ปีขึ้นไป N = 17	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.45	1.14	4.10	0.99	3.94	0.75
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผล สัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	3.58	0.55	3.61	0.43	3.98	0.38
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน	3.50	0.70	3.77	0.62	4.08	0.52
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.15	0.44	4.32	0.36	4.23	0.27
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ ปฏิบัติ	3.57	0.56	3.73	0.33	3.85	0.57
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.68	0.56	3.87	0.70	3.93	0.49
รวม	3.76	0.42	3.95	0.29	4.07	0.38

จากตาราง 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป กับผู้ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป กับผู้ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ผู้ที่มีประสบการณ์

การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี กับผู้ที่มี
ประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 5 ปี ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน
10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี กับต่ำกว่า 5 ปี

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน
เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน
แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	df	S.S	M.S.	F
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	0.21	2.48
ภายในกลุ่ม	73	27.93	0.38	
รวม	75	28.35		
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.22	0.61	3.20 *
ภายในกลุ่ม	73	11.85	0.16	
รวม	75	13.07		
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.87	2.43	3.42 *
ภายในกลุ่ม	73	31.19	0.42	
รวม	75	36.06		
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.85
ภายในกลุ่ม	73	11.61	0.15	
รวม	75	11.88		
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	0.51	1.01
ภายในกลุ่ม	73	21.28	0.29	
รวม	75	22.29		

ตาราง 15 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงาน	df	S.S.	M.S.	F
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.38
ภายในกลุ่ม	73	23.27	0.32	
รวม	75	24.15		
ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.45	2.87
ภายในกลุ่ม	73	27.85	0.14	
รวม	75	28.67		

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสี่ ส่วนด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแปรปรวนของคะแนน และ ความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงนำไปทดสอบตาม
วิธีการของเซฟเฟ ดังปรากฏในตาราง 16 - 17

ตาราง 16 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน เป็นรายคู่

		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	3.58	3.61	3.98
ต่ำกว่า 5 ปี	3.58	-	0.03	0.40
5 - 10 ปี	3.61	-	-	0.37
10 ปีขึ้นไป	3.98	-	-	-

จากตาราง 16 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีประสบการณ์การสอน
ต่ำกว่า 5 ปี และที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ด้านความรู้สึกรับประกันผลการทำงาน
ที่มีประสพการณ์การสอนต่างกัน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.50	3.77	4.08
ต่ำกว่า 5 ปี	3.50	-	0.27	0.58*
5 - 10 ปี	3.77	-	-	0.31
10 ปีขึ้นไป	4.08	-	-	-

จากตาราง 17 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีประสบการณ์การสอน
ต่ำกว่า 5 ปี และที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน แยกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6,360 บาท N = 55		6,360 บาทขึ้นไป N = 21		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.08	0.43	4.29	0.35	-2.21 *
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผล สัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	3.60	0.54	3.85	0.50	-2.21 *
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน	3.53	0.69	4.02	0.58	-3.08 **
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.19	0.42	4.19	0.32	0.06
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.61	0.56	3.77	0.48	-1.20
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.69	0.54	3.96	0.60	-1.78
รวม	3.79	0.42	4.02	0.34	2.49 **

จากตาราง 18 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อห้า ส่วนด้านความรู้สึก เป็นสมาชิก และด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก แยกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6,360 บาท N = 55		6,360 บาทขึ้นไป N = 21		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียน	3.95	0.78	4.24	0.70	-1.58
2. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียนนี้	4.36	0.73	4.57	0.51	-1.40
3. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงโรงเรียนในด้านดี	4.63	0.56	4.57	0.51	0.49
4. ข้าพเจ้าสำนึกอยู่เสมอว่ามีหน้าที่ที่จะรักษาและสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	4.71	0.46	4.57	0.51	1.09
5. ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงนโยบายของโรงเรียน	3.07	1.14	3.90	0.70	-3.84**
6. ข้าพเจ้าเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียนเสมือนทรัพย์สินของข้าพเจ้าเอง	3.63	0.50	2.80	1.16	-1.28
7. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า	4.27	0.65	3.84	0.71	-1.68
8. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าเป็นอย่างดี	3.81	0.40	3.66	0.53	-0.48
รวม	4.08	0.43	4.29	0.35	-2.21**

จากตาราง 19 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงนโยบายของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการ
ปฏิบัติงาน แยกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6,360 บาท		6,360 บาทขึ้นไป		t
	N = 55		N = 21		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.50	1.08	4.19	0.60	-3.46**
2. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.42	0.89	3.81	0.68	2.05*
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.96	0.88	4.04	0.59	-0.48
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนเอง	3.67	0.77	3.86	0.48	-1.25
5. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตัวข้าพเจ้าเอง	3.89	0.78	4.00	0.45	-0.76
6. ผู้บริหารโรงเรียนมักจะมอบหมายงานพิเศษให้ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เสมอ	2.82	1.16	3.19	1.03	-1.36
7. ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการทำงาน	3.94	0.62	3.81	0.93	0.62
8. หน้าที่การงานของข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.58	0.50	3.95	0.50	-2.90**
รวม	3.60	0.54	3.85	0.41	2.21*

จากตาราง 20 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ และข้อ 8 หน้าที่การงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพดีแล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อ 2 ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
แยกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6,360 บาท N = 55		6,360 บาทขึ้นไป N = 21		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงาน ในโรงเรียนนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ	4.20	0.75	4.28	0.64	-0.49
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเอาใจ ใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ของท่าน	3.20	1.11	3.90	0.89	-2.87**
3. ข้าพเจ้ามีความพอใจต่อสวัสดิการ ที่ได้รับจากโรงเรียน	3.02	1.03	4.05	0.80	-4.60**
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับคุ้ม กับงานที่ทำ	3.22	0.97	3.95	0.92	-3.06**
5. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วย เหลือในการปฏิบัติงาน	3.22	1.17	4.00	0.63	-3.74**
6. การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ครูมีความ เหมาะสม	3.27	1.08	3.81	0.93	-2.15*
7. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนตามวุฒิ	4.16	0.88	4.57	0.51	-2.52**
8. ผู้บริหารโรงเรียนไม่เคยลงโทษ หรือตำหนิครูด้วยอารมณ์	3.67	1.23	3.95	0.74	0.02
9. สภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความสะดวกสบาย	3.85	0.70	3.95	0.74	-0.52
รวม	3.53	0.69	4.02	0.58	3.08**

จากตาราง 21 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจใส่อสภาพความเป็นอยู่ของท่าน ข้อ 3 ข้าพเจ้ามีความพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน ข้อ 4 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับคุ้มกับงานที่ทำ ข้อ 7 ข้าพเจ้าได้รับเงินตรงตามวุฒิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อ 6 การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ครูมีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับชั้นการสอนต่างกัน
แยกเป็น โดยรวมและรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	อนุบาล		ประถมศึกษา		ประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา	
	N = 19		N = 42		N = 15	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.18	0.47	4.07	0.38	4.25	0.44
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผล สัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	3.78	0.51	3.59	0.54	3.77	0.49
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน	3.71	0.60	3.62	0.77	3.76	0.60
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.31	0.41	4.11	0.40	4.27	0.33
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ ปฏิบัติ	3.74	0.57	3.57	0.54	3.77	0.52
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.06	0.57	3.60	0.52	3.86	0.56
รวม	3.97	0.38	3.77	0.41	3.95	0.37

จากตาราง 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับชั้นการสอนอนุบาล
มากกว่า ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับผู้ที่มีระดับชั้นการสอน
ระดับประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ผู้ที่มีระดับชั้นการ
สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับอนุบาล
กับผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษา ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติ
งาน ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับอนุบาล มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถม
ศึกษา กับผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
ในการทำงาน ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับอนุบาล มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีระดับชั้นการสอน
ประถมศึกษา กับผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ด้านความรู้สึกประทับใจ ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับอนุบาล มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษา กับผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับอนุบาล กับผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษา

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับอนุบาล มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษา กับผู้ที่มีระดับชั้นการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน
เอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับชั้นการสอนต่างกัน แยกเป็น
โดยรวมและรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	df	S.S	M.S.	F
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	1.10
ภายในกลุ่ม	73	12.70	0.17	
รวม	75	13.08		
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	1.06
ภายในกลุ่ม	73	20.07	0.27	
รวม	75	20.65		
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.29
ภายในกลุ่ม	73	35.79	0.49	
รวม	75	36.07		
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	2.01
ภายในกลุ่ม	73	11.26	0.15	
รวม	75	11.88		
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	1.05
ภายในกลุ่ม	73	21.67	0.29	
รวม	75	22.29		

ตาราง 23 (ต่อ)

ขวัณในการปฏิบัติงาน	df	S.S.	M.S.	F
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.90	1.45	4.97**
ภายในกลุ่ม	73	21.26	0.29	
รวม	75	24.16		
ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.33	2.06
ภายในกลุ่ม	73	11.78	0.16	
รวม	75	12.45		

จากตาราง 23 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีระดับชั้นการสอนต่างกัน มีขวัณในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อหก ส่วนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ให้ทราบความแปรปรวนของคะแนน และความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงนำไปทดสอบตามวิธีการของเซฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ที่มีระดับชั้นการสอนต่างกัน เป็นรายคู่

ระดับชั้นการสอน				
		ประถมศึกษา	ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา	อนุบาล
	$\bar{X}$	3.60	3.86	4.06
ประถมศึกษา	3.60			0.46**
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา	3.86	-	-	0.20
อนุบาล	4.06	-	-	-

จากตาราง 24 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีระดับชั้นการสอนประถมศึกษา และระดับอนุบาล มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

ในส่วนของแบบสอบถามตอบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 49 คน ตามตาราง 25 ต่อไปนี้

ตาราง 25 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก	
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมในการให้คิดเห็นในการบริหารโรงเรียน	12
2. ครูควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและกิจกรรม	8
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความก้าวหน้า	11
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้อำนาจครูในการตัดสินใจ	5
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	
1. ควรเพิ่มสวัสดิการแก่ครูเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน	13
2. ควรปรับเงินเดือนให้ครูสูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจ	11
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	
1. ครูควรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	9
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครู	5

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	
1. ควรจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ	12
2. ควรจัดให้มีโครงการยกย่องเชิดชูแก่ครูที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	7
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	
1. ควรจัดกิจกรรมให้ครูและผู้บริหาร โรงเรียน ได้มีความสัมพันธ์และสร้างความคุ้นเคย	12
2. ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือครูในด้านส่วนตัว	6

จากตาราง 25 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังต่อไปนี้

ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นสมาชิก มีข้อเสนอแนะ ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นในการบริหาร โรงเรียน ความถี่ 12 และครูควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียน ความถี่ 8

ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ ผู้บริหาร โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความก้าวหน้า ความถี่ 11 และผู้บริหาร โรงเรียนควรให้อำนาจครูในการตัดสินใจ ความถี่ 5

ด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ ควรเพิ่มสวัสดิการแก่ครู เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความถี่ 13 และควรปรับเงินเดือนให้ครูสูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจ ความถี่ 11

ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะ ครูควรมีความรับผิดชอบต่อการทำงานในหน้าที่ ความถี่ 9 และผู้บริหาร โรงเรียนควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครู ความถี่ 5

ด้านความรู้สึกรู้ใจในงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะ ควรจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ ความถี่ 12 และควรจัดให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ความถี่ 7

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีข้อเสนอแนะ ควรจัดกิจกรรมให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้มีความสัมพันธ์ และสร้างความคุ้นเคย ความถี่ 12 และผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือครูในด้านส่วนตัว ความถี่ 6

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งในบทนี้จะสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการปรับปรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน โดยทราบถึงขวัญและกำลังใจของครู โรงเรียนเอกชน และนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับชั้นการสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติงานการสอนในโรงเรียนเอกชนอยุธยา แบ่งเป็นดังนี้ ระดับอนุบาล จำนวน 19 คน ระดับประถมศึกษา 44 คน และระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 15 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 78 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามของสมพร คงสกุล (2531 : ภาคผนวก) และชุมพล บุญชู (2529 : ภาคผนวก) แล้วนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และได้ปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยแบ่งสอบถามออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนเอกชน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และหาค่าคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึง ผู้รับใบอนุญาต ครูใหญ่ ในการตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 25 ตุลาคม ถึง 10 พฤศจิกายน 2540 รวบรวมแบบสอบถามมาได้จำนวน 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.44

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ เพื่อคัดเลือกเอาแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 76 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความล้มพันธ์ในหน่วยงาน โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนที (t-test) และหากมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะขั้วในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จากคำถามปลายเปิด โดยคำนวณค่าความถี่

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาขั้วในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีสถานภาพส่วนตัว ดังนี้ เป็นเพศชาย จำนวนร้อยละ 23.60 เพศหญิง จำนวนร้อยละ 73.30 อายุช่วงต่ำกว่า 25 ปี จำนวนร้อยละ 40.80 ระหว่าง 26 - 34 ปี จำนวนร้อยละ 27.60 และช่วง 35 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 31.60 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 14.50 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 85.50 ประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวนร้อยละ 64.50 ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวนร้อยละ 13.20 และสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 22.40 มีรายได้ต่ำกว่า 6,360 บาท จำนวนร้อยละ 72.40 และ 6,360 บาทขึ้นไป จำนวนร้อยละ 27.60 และมีระดับชั้นการสอน ระดับอนุบาล จำนวนร้อยละ 25.00 ระดับประถมศึกษา จำนวนร้อยละ 55.30 และประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวนร้อยละ 19.70 ตามลำดับ

2. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขั้วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีขั้วในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.19$) ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 4.14$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$) และด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.67$)

3. เปรียบเทียบขั้วในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึก

รับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรู้ใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตาม ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน ปรากฏว่า

3.1 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ

3.2 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ

3.3 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้ใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี ประสบการณ์การสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้ใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และ ด้านความรู้สึกรู้ใจมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี รายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้ใจมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกรู้ใจเป็นสมาชิก และด้านความรู้สึกรู้ใจในผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี ระดับชั้นการสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกรู้ใจเป็นสมาชิก คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วม ในการให้ความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน ด้านความรู้สึกรู้ใจในผลสัมฤทธิ์ของการ

ปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความก้าวหน้า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ ควรเพิ่มสวัสดิการแก่ครูเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกได้รับผิดชอบ คือ ครูควรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ คือ ควรจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน คือ ควรจัดกิจกรรมให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้มีความสัมพันธ์ และสร้างความคุ้นเคย

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกได้รับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ขวัญจะเกิดขึ้นในองค์กรได้นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรหลาย ๆ ประการ ดังที่ เคนพงษ์ พลละคร (2511 : 145-148) กล่าวว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาหลายอย่างสามารถทำให้ขวัญของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้ ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ การเสียสละร่วมกัน ความรู้สึกมีส่วนร่วม ความรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จ ความอดทน ความมีอิสระ และความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ให้การส่งเสริม สนับสนุนด้านการเงิน กองทุนสงเคราะห์และสวัสดิการ เงินทุนหมุนเวียน การพัฒนาบุคลากรโรงเรียน การนิเทศการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2538 : 18-24) อีกทั้งรัฐบาลได้พยายามหาทางส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาเอกชนได้รับสิทธิ ด้านสวัสดิการ และด้านอื่น ๆ ให้ใกล้เคียงหรือเท่าเทียมกับข้าราชการโดยทั่วไป และยังสามารถมีสิทธิรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เช่นเดียวกับข้าราชการทั่วไปด้วย (ชวน หลีกภัย. 2529 : 9-10) จึงเป็นเหตุให้ครูโรงเรียนเอกชนมีขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพบุลย์ วิสัยจร (2523 : 85-90) ที่ทำการศึกษาขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในแต่ละระดับอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจจา ศรีเจริญ (2527 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา

ขวัญของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน

2.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนเอกชนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากได้รับนโยบายการปฏิบัติงานเหมือนกัน อีกทั้งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญคือ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบ ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะหากทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่มีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์กรแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ และกำลังงานในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (สมพงศ์ เกษมสิน. 2526 : 223) ดังนั้น หากหน่วยงานหรือโรงเรียนมีสิ่งต่าง ๆ ตามที่กล่าวไปแล้วย่อมทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิง มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน ช้างฉัตร (2520 : 62) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู แล้วพบว่า ขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะมีอายุเท่าใด ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในชั้นเรียนเพื่อให้ได้ผลการทำงานที่แสดงให้เห็นได้ชัดเจน ซึ่งต้องใช้กลวิธีต่าง ๆ ขณะเดียวกันความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้ร่วมงานก็เป็นสิ่งที่ครูที่มีอายุมากคำนึงถึง อีกทั้งครูที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงาน ทำให้ครูที่มีอายุต่างกันต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงเป็นสาเหตุให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุม นิลเชษฐ (2516 : 38) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับขวัญของบรรณารักษ์ พบว่าบรรณารักษ์ที่มีอายุมากและอายุน้อยมีขวัญไม่แตกต่างกัน

2.3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวม และด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชน ที่มีวุฒิการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป ต่างก็มีบทบาทหน้าที่การรับผิดชอบงานด้านการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้น ครูจึงต้องคิดค้น แสวงหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะถ่ายทอดกระตุ้น ชั่ววย และชี้แนะแนวทางให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2524 : 134) ซึ่งครูจะต้องพัฒนาตนเองและเลือกวิธีสอนให้เหมาะสม อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ยังได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดอบรมครูโรงเรียนเอกชน เพื่อพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และกำลังดำเนินการที่จะเปิดโอกาสให้ครูที่มีผลงานทางวิชาการดีเด่น มีความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาต่าง ๆ มีผลงานเป็นที่ปรากฏ ให้ได้รับเงินค่าตอบแทน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 : 181) ทำให้เห็นว่าครูที่มีขวัญดีนั้นมิได้มีผลมาจากวุฒิการศึกษาโดยตรง แต่มาจากการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : 51-55) ที่พบว่า ระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร คงสกุล (2531 : 87) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คำนิยมในสังคมมักยกย่องคนที่มีระดับการศึกษาสูง และเชื่อว่าคนที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมักมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะในการวางแผน ติดตามประเมินผล ดังที่ Maslow (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 385 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1960 : 122-144) กล่าวว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ งานที่ท้าทายความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เขาได้รับการตอบสนองความต้องการด้านมีชื่อเสียง และมีคนเคารพยกย่อง

2.4 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อสี่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมี 2 ประการคือ การทำงานที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการได้รับแรงจูงใจจากภายนอกและภายใน (Morris. 1973 : 3211-A) อีกทั้งขวัญในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหาร ตลอดจนการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานของครู ประกอบกับในปัจจุบันครูมักจะได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การทำงานมีเป้าหมายและชัดเจน ดังนั้นประสบการณ์จึงไม่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีระ จิระมณีมัย (2537 : 93) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของสุนทร โคตรท่าน (2531 : 17-20) ที่พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

ส่วนด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนมีลักษณะเป็นการประกอบการแบบธุรกิจ จึงต้องมีการแข่งขันให้โรงเรียนมีคุณภาพและมาตรฐานสูง ดังนั้นครูที่ปฏิบัติงานต้องมีประสบการณ์เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่นิยมของประชาชนในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งหากผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของครูไม่ดีเท่าที่ควร ก็มีผลต่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534 : 12-18) ที่พบว่า ความไม่พึงพอใจในงานส่งผลต่อการเปลี่ยนงาน ถ้ามีความพอใจในงานน้อยการเปลี่ยนงานก็จะมียาก ถ้ามีความพอใจในงานมากการเปลี่ยนแปลงจะมีน้อย

2.5 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80-93) เชื่อว่าองค์กรจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการให้ความร่วมมือในการ

ทำงานที่ดี จะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจความต้องการของมนุษย์และความต้องการของมนุษย์ สามารถจัดอันดับได้ จากระดับต่ำไปหาระดับสูง ซึ่งความต้องการพื้นฐาน มีต่อความต้องการทางด้านร่างกาย ย่อมหมายถึงเงิน ซึ่งเป็นตัวทำให้เกิดปัจจัยสี่ นั่นเอง ดังนั้น เมื่อบุคคลมีรายได้มากก็ย่อมมีความรู้สึกเป็นสมาชิกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยา ขวัญทอง (2523 : 75) ที่พบว่า ขวัญของครูเกษียณที่มีรายได้ครบครันมาก มีขวัญสูงกว่าครูเกษียณที่มีรายได้ครบครันน้อย

ส่วนด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือความจำเป็นในเรื่องปัจจัยสี่ ถือว่ามีความจำเป็นแก่การดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค แต่ในปัจจุบัน ครูโรงเรียนเอกชนสามารถได้รับสวัสดิการ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล จึงเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้ส่วนหนึ่ง ทำให้ครูที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจิต นาตัก (2528 : 79) ที่พบว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ที่มีเงินเดือนต่างกันมีระดับขวัญไม่ต่างกัน และสงวน ช้างฉัตร (2520 : 70) พบว่า ขวัญของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำ และอาจารย์ที่มีรายได้สูงมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

2.6 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับชั้นการสอนต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อหก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้า ดังที่วิรุฬพรหมายน (2521 : 15) กล่าวว่า ขวัญในการทำงานจะสูงหรือต่ำอย่างไร สภาพของขวัญของผู้ปฏิบัติงานย่อมเกี่ยวข้องกับปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ อันได้แก่ ปัจจัยที่มีลักษณะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคล เช่น ค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพของที่ทำงาน ทำหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งครูโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะมีระดับชั้นการสอนใดจะต้องอยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารคนเดียวกัน ซึ่งจะใช้หลักการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาตามนโยบายของผู้เป็นเจ้าของกิจการเพียงคนเดียว การเรียนการสอนต่างก็สนองหลักสูตร มีจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน ลักษณะการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลด้วยกันทั้งสิ้น จึงทำให้ครูถึงแม้ว่าจะมีระดับชั้นการสอนระดับอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ย่อมต้องการขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพล บุญชู (2529 : 86) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ดังที่พนัส หันนาคินท์ (2526 : 219) กล่าวว่าระดับของสถาบันไม่เกี่ยวกับกับน้ำใจในการทำงานมากนัก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกล้า ทองขาว (2523 : 54-55) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นต่าง ๆ ที่เปิดสอนหลายระดับตั้งแต่อนุบาล ถึงมัธยมศึกษา ผู้บริหารย่อมต้องให้ความสำคัญแต่ละระดับชั้นการสอนต่างกัน เช่น ระดับชั้นอนุบาล ย่อมต้องให้ความสำคัญ สูงกว่าระดับชั้นประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากการเก็บค่าเล่าเรียนสูง และนักเรียนยังมีอายุน้อย จึงต้องเน้นให้ครูทุ่มเทเอาใจใส่มาก อีกทั้งเนื่องจากการปฏิบัติงานผู้สอนย่อมต้องมีปัญหา ครูต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความร่วมมือประสานงานกันดี ดังนั้นการแก้ปัญหาร่วมกันจะมีผลทำให้งานสำเร็จไปด้วยดี โดยเฉพาะผู้บริหารย่อมต้องช่วยแก้ปัญหา และคอยให้คำแนะนำแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมศักดิ์ คงเที่ยง (2527 : 85) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานโดยอาศัยหลัก 2 ประการ คือ การให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในอาชีพ และความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งถ้าผู้บริหารมีลักษณะการเป็นผู้บริหารที่ดีและมีความสามารถจะทำให้ขวัญของครูดีไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน และครูควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรงย่อมเข้าใจปัญหาในการทำงาน ตลอดจนความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครองได้ดี ดังนั้น หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการให้ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานก็ย่อมทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนาเปียร์ (Napair. 1966 : 1228-A) พบว่าขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ความสามารถในการบริหาร และการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

3.2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความก้าวหน้า และผู้บริหารโรงเรียนควรให้อำนาจครูในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ประกอบอาชีพครู จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ได้ดี อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่รู้ข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ ดังความเห็นของ พนัส หันนาคินท์ (2530 : 125) ที่ว่าในการดำเนินการสอนของ

ผู้ที่มาเป็นครูว่าควรรู้จักวิธีการให้ความกระตือรือร้นในบทเรียนที่สอน จะด้วยวิธีการอธิบายหรือใช้เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสื่อการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ อปสร มีสิงห์ (2534 : 55) ที่กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์ผู้สอนว่า อาจารย์ผู้สอนควรมีข้อมูลที่ทันสมัยเสมอ สามารถชี้แนะสิ่งที่เหมาะสมแก่นักศึกษาได้ ดังนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีการเพิ่มความรู้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ ควรเพิ่มสวัสดิการแก่ครูเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรปรับเงินเดือนให้ครูสูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาชีพครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ให้บริการแก่สังคม โดยการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ แต่ครูได้รับค่าจ้างแรงงานเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างเป็นตัวกำหนดฐานะความเป็นอยู่ของครู (เทียนคำ ฉายแสง. 2527 : 28) อีกทั้งรายได้พิเศษของครูนั้นแทบจะไม่มีเลย การใช้จ่ายต้องกระหมัดกระหม่อมอย่างเต็มที่ หรือต้องดิ้นรนเพื่อปรับสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เช่น การหางานพิเศษทำ หรือการเป็นหนี้ ซึ่งทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของภิญโญ สาร (2523 : 376) ที่ว่า ถ้ารายได้ไม่เพียงพอ ก็ยากจะมีกำลังใจในการทำงาน ให้ได้ผลดี ยิ่งความคิดและค่านิยมทางด้านวัตถุเพิ่มขึ้น ความต้องการด้านผลตอบแทนย่อมเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น หากมีการเพิ่มสวัสดิการหรือปรับเงินเดือนให้ครูสูงขึ้นก็จะช่วยให้ครูมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน

3.4 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ คือ ครูควรมีความรับผิดชอบต่อการทำงานในหน้าที่ และผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาระหน้าที่ของครู นอกจากจะทำหน้าที่อบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แล้ว ยังต้องรับผิดชอบแก้ไขข้อบกพร่อง ความประพฤติ ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการ และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การบัญชีพัสดุ ทะเบียนวัดผล แนะนำแนะแนว ฯลฯ จะเห็นว่าปริมาณงานที่ครูต้องรับผิดชอบมีมาก ดังนั้น หากครูมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน และผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครู ก็จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529 : 84) ที่ศึกษาพบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีขวัญอยู่ในระดับสูง ในองค์ประกอบด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ และผลการวิจัยของ วีรเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : 83-85) ที่ศึกษาพบว่าขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ ในองค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง

3.5 ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ คือ ควรจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ และควรให้มีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมักใช้วิธีการสอนแบบเดิมคือใช้ครูเป็นศูนย์กลาง อาศัยการบรรยายเป็นหลัก ซึ่งทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาความรู้น้อยกว่าการใช้สื่อการเรียนการสอน ดังที่ จรัส คำรัตน์ (2534 : 25) ได้กล่าวว่า การใช้สื่อและอุปกรณ์เป็นการช่วยนำเสนอข้อมูล หรือส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้สอน อีกทั้งหากมีโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูด้วยก็จะเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นด้วย

3.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน คือ การจัดกิจกรรมให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้มีความสัมพันธ์ และสร้างความคุ้นเคย และผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือครูในด้านส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะรูปแบบ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู ความพอใจในงานและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานจึงถือได้ว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ดังนั้นหากผู้บริหารโรงเรียน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความสัมพันธ์ คุ้นเคย และมีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2526 : 57-58) ได้กล่าวถึงวิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ขวัญกำลังใจเกิดจากผลทัศนคติ และการปฏิบัติในสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดขวัญกำลังใจดีให้องค์กรได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่มีความแตกต่างกันในเรื่องรายได้ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นสมาชิก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ควรพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับเงินเดือนหรือรายได้จากการสอนพิเศษ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับครู และควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

2. ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้ไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

4. ผู้บริหารควรจัดงบประมาณสำหรับซื้อสื่อและวัสดุที่ใช้ในการเรียนการสอนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกับครูโรงเรียนรัฐบาล
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในโรงเรียนเอกชน ความสัมพันธ์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. บางแสน : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว, 2527.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2541. กองนโยบายและแผน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540.
- _____. นโยบายและทิศทางการศึกษาเอกชน. โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว, 2538.
- _____. พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติ. กองทะเบียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2536.
- _____. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ , 2533.
- จรัส คำรัตน์. ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2534. อัดสำเนา.
- จรัส เกิดควน. ความต้องการการนิเทศทางด้านวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.
- ชวน หลีกภัย. “ศธ. ปล่อยขวัญครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน,” ข่าวครูสภา. 11 : 9-10 มกราคม 2529.
- ชัยมงคล (นามแฝง) “มองครูในสถานการณ์ปัจจุบัน,” การศึกษาเอกชน. 10 กรกฎาคม 2526.
- ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ชัยนาท. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. หลักการบริหารการศึกษา ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ, 2529.
- ซารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2523.

จิต นาสัก. ขวัญของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.

ชุมพล บุญชู. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครราชสีมา.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.

เด่นพงษ์ พลตะกร. จิตวิทยาการอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์แพร่การช่าง, 2511.

เทียนคำ ฉายแสง. “ประวัติศาสตร์ร่วมยุคสมัยของการต่อสู้ของครูไทย,” มิตรครู. 28 ;

พฤษภาคม 2527.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ, 2529.

_____. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

นิจ เนื่องทอง. ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านบริหารโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน.

วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัดสำเนา.

นิพนธ์ จิตติภักดิ์. “ขวัญ : ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน,” สารพัฒนาหลักสูตร. อันดับที่ 34 : 56 - 58 มกราคม 2528.

บุญเลิศ บุญพะเนียง. การศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครูกองการศึกษาพิเศษกับครู

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

อัดสำเนา.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. โรงพิมพ์พิษณุโลก, 2526.

_____. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พิษณุโลก, 2530.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ

ฟิงเกอร์บรินแอนด์มีเดีย, 2535.

- พา ชัยเดช. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. อัดสำเนา.
- พิทยา ขวัญทอง. ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2523. อัดสำเนา.
- ไพบุลย์ วิสัยจร. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. :
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- มะลิ ภู่อันติสัมพันธ์. ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษานอกระบบเพื่อชุมชนใน
เขตภูเขา. (ศศ.บ.) ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ยงยุทธ ศรีเมฆ. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538. อัดสำเนา.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา, 2530. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. สถิติวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช,
2528.
- วสันต์ ขมสวัสดิ์. ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์การ สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- วิจิตรวาทการ พลตรี หลวง, กำลังใจ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สารมวลชน, 2534.
- วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ. การนิเทศการศึกษา. ขนึษฐาการพิมพ์และโฆษณา
สมุทรปราการ, 2520.
- วิฑูร เกตุวงศา. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในเขตการศึกษา 11. ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม , 2533.
- วิรุฬ พรหมายน. ขวัญและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอในเขตแทรกซึม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

- วิลาวัลย์ มาคัม. ขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
 ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2538. อัดสำเนา.
- วีระ จีระมณีมัย. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท
จังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.
 อัดสำเนา.
- วีระเทพ สุวรรณสว่าง. ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 สงขลา, 2528. อัดสำเนา.
- ศึกษานิเทศก์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, สำนักงาน. แผนประจำปี การศึกษา การศาสนา และการ
วัฒนธรรม ประจำปี 2540. พระนครศรีอยุธยา : สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดพระนคร
 ศรีอยุธยา, 2540. อัดสำเนา.
- สงวน ช่างฉัตร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.
- สนั่น อินทรประเสริฐ. “ขวัญนั้นสำคัญไฉน,” จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
 กระทรวงศึกษาธิการ 5 : 3 สิงหาคม - กันยายน 2528.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมพร คงสกุล. ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.
 ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2531. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
 2527.
- สัจจา ศรีเจริญ. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- สัมพันธ์ ทองสมัคร. “แนวความคิดในการพัฒนาการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ,”
มิตรครู. 16 : 6 สิงหาคม 2526.
- สุชุม นิลเชษฐ์. ขวัญของบรรณารักษ์สังกัดโรงเรียนรัฐบาลกรมสามัญศึกษา. ปรินญาณินพนธ์
 กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.

- สุริวัลย์ ลิ้มพิพัฒนกุล. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- สุนทร โคตรท่าน. ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2525. อัดสำเนา.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร, หน่วยที่ 8-15 โรงพิมพ์ชวนการพิมพ์, 2524.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. การศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2534.
- อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์ของการบริหาร. โรงพิมพ์เลียงเชียงธรรมประทีป, กรุงเทพฯ 2523.
- อัปสร มีสิงห์. “บทบาทของครูกับหลักสูตรฉบับปรับปรุง,” สารพัฒนาหลักสูตร. 10 (4) : 12-13 ; มกราคม - มีนาคม 2534.
- Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge : Harward University Press, 1972.
- Best. John W. Research in Education. 4 th, ed., N.J., U.S.A. Prentice - Hall Inc., 1981.
- Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing. 3 rd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- Davis, Keith. Human Relation at Work. New York, McGraw. Hill Book Company Inc., 1967.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5 th ; ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1981.
- Filippo. Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York : McGraw - Hill Book Company, Inc., 1967.
- Jucins, Micheal J. Personnel Management. Tokyo, Chales E. Turtle Co., 1971.
- Karen, Caroenter A. “The Relationship Between Job Characteristics, Work Motivation, and General Job Satisfaction of Academic Middle Manager For Baccalureate Sursing,” Dissertation Abstracts International. 49 (7) : 1631 -A ; January, 1988.

Lambert, S.J., "The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers," Journal of Organizational Behavior. 12 : 341-363, 1991.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row Publishers, 1967.

_____. Motivation and Personality. New York : Harper and Brothers, 1954.

Morris, John V. "Factors Influencing Job Satisfaction Dessatisfaction among Faculty in Selected Private Liberal Arts Collage," Dissertation Abstracts International. 33 : 3211-A, January, 1973.

Napair, Thomas. Gayle. "Teacher Morale," Dissertation Abstracts International. 251 (4) : 128-A ; October, 1966.

Negro, Flelex A. Public Personnal Administration. New York, Holt Rinehart & Winston Inc., 1963

Shaffer, Garnett S. "Patterns of Work and Nonwork Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 72 (1) : 115-125, 1987.

Swaringim, Carl Thomas. "A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St. Louis County Missouri," Dissertation Abstracts International. 43 (6) : 1785-A ; December, 1982.

Yoder, Dalc. Personnel Principles and Policies. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1959.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
ยอแซฟอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ
ศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
ในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และ
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 26 - 34 ปี

() 35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการณ์การสอน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. รายได้

() ต่ำกว่า 6,360 บาท

() 6,360 บาทขึ้นไป

6. ระดับชั้นการสอน

() ระดับอนุบาล

() ระดับประถมศึกษา

() ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก					
1. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียน					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียนนี้					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีเมื่อ ได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงโรงเรียนในด้านดี					
4. ข้าพเจ้าสำนึกอยู่เสมอว่ามีหน้าที่ที่จะรักษาและสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน					
5. ข้าพเจ้ามีโอกาสเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงนโยบายของโรงเรียน					
6. ข้าพเจ้าเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียนเสมือนทรัพย์สินของข้าพเจ้าเอง					
7. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า					
8. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					

ข้อวัณในการปฏิบัติงำน	ระดับข้อวัณในการปฏิบัติงำน				
	มากที่สุด	มำก	ปานกลำง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้ำนความรู้สึกลพอใจในผลสัมฤทธิ์ของ การปฏิบัติงำน					
9. ผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริม ให้ข้ำพเจ้ำมีโอกำสกำวน้ำอยู่เสมอ					
10. ผลการปฏิบัติงำนของข้ำพเจ้ำเป็น ที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา					
11. เพื่อนร่วมงานให้ควำมร่วมมือใน การทำงานเป็นอย่างดี					
12. ข้ำพเจ้ำมีความรู้สึคว่ำมีโอกำสได้ เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมควำมรู้ ควำมสำมำรถของตนเอง					
13. ข้ำพเจ้ำสำมำรถแก้ไขปัญหำใน การปฏิบัติงำนด้วยตัวของข้ำพเจ้ำเอง					
14. ผู้บริหารโรงเรียนมักจะมอบหมำย งำนพิเศษให้ข้ำพเจ้ำปฏิบัติอยู่เสมอ					
15. ข้ำพเจ้ำมีความสะดวกใจในการ ทำงาน					
16. หน้าที่การงำนที่ข้ำพเจ้ำปฏิบัติอยู่ มีประสิทธิภาพดีแล้ว					
ด้ำนความรู้สึกลั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน					
17. ข้ำพเจ้ำมั่นใจคว่ำสำมำรถทำงาน ในโรงเรียนนี้ได้ำนเท่ำที่ต้องการ					

ขวัณในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัณในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
18 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ของท่าน					
19. ข้าพเจ้ามีความพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน					
20. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีเงินเดือนที่ได้รับคุ้มกับงานที่ทำ					
21. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน					
22. การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ครูมีความเหมาะสม					
23. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิ					
24. ผู้บริหารโรงเรียนไม่เคยลงโทษหรือตำหนิครูด้วยอารมณ์					
25. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบาย					
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ					
26. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วงตามนโยบายของโรงเรียน					
27. ข้าพเจ้าทราบหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
28. ข้าพเจ้ายินดีเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวม					
29. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดี และกระตือรือร้น เมื่อได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ทำ					

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
30. เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนต่างก็ทำงานกันอย่างเต็มความสามารถ					
31. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อลาหยุดงาน					
32. ในรอบปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าไม่หยุดงานหรือละทิ้งงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยไม่จำเป็น					
33. ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นภาระหน้าที่ของครูทุกคนที่จะร่วมกันแก้ปัญหา					
34. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานเป็นอย่างดี					
ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ					
35. ข้าพเจ้าใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
36. สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการทำงานของข้าพเจ้า					
37. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นครูโรงเรียนเอกชนก็ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี					
38. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ					
39. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อการเรียนการสอน มีเพียงพอ					

ขั้วญในการปฏิบัติงำน	ระดับขั้วญในการปฏิบัติงำน				
	มากที่สุด	มำก	ปานกลำง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
40. ขำพเจ้ำได้รับเงินชดเชยเมื่อได้ปฏิบัติงำนนอกเวลำ หรือรำงวัลอื่น ๆ ำกัผู้บริหาร โรงเรียน					
41. ขำพเจ้ำไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจเมื่อปฏิบัติงำนในโรงเรียนเอกชน					
<u>ด้ำนควำมสัมพันธ์ในหน่วยงำน</u>					
42. ขำพเจ้ำรู้สึกสนิทสนมชอบพอกัเพื่อนครูในโรงเรียน					
43. ขำพเจ้ำรู้สึกว่ำครูในโรงเรียนเอกชนให้ควำมรักไคร่และพึงพอใจในตัวขำพเจ้ำ					
44. ผู้บริหาร โรงเรียนให้ควำมเป็นกันเองกัขำพเจ้ำและครูในโรงเรียน					
45. กำรปฏิบัติงำนภำยในโรงเรียนครูทุกคนให้ควำมช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยดี					
46. คณะครูมีควำมรู้สึkfพึงพอใจในกำรจัดงำนหรือกิจกรรมต่ง ๆ ของโรงเรียน					
47. หำกมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในกำรปฏิบัติงำนในโรงเรียน ขำพเจ้ำสามารถประสำนประโยชน์ของแต่ละบุคคลเข้ำด้วกันได้					
48. ผู้บริหาร โรงเรียนยินดีให้คำปรึกษำเกี่ยวกับกำรปฏิบัติงำนเป็นกำรส่วนตัว					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนเอกชน

ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางอนงค์ อนันต์รัตนสุข
เกิดวันที่	31 สิงหาคม 2496
สถานที่เกิด	จังหวัดอ่างทอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	20/262 ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2517	ประกาศนียบัตรการศึกษา (ปก.ศ.) วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2522	ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ปก.ศ.สูง) วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2532	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เอกบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2540	การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทคัดย่อ

ของ

อนงค์ อนันต์รัตนสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2541

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน รายได้ และระดับชั้นการสอน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกพึงพอใจในสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก และด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีระดับชั้นการสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ครูโรงเรียนเอกชนมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน ควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ควรเพิ่มสวัสดิการแก่ครูเพื่อให้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูควรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ควรจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ และ ควรจัดกิจกรรมให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้มีความสัมพันธ์และสร้างความคุ้นเคย

Morale in working of Private school teacher of General Education
in Changwat Ayuthaya

An Abstract

By

Anong Ananrattanasuk

Presented in Partial Fulfillment of the requirements

For the Master of Education Degree

At Srinakharinwirot University

17 Mach 1998

The purposes of this research were to study the morale in working of private school teacher of general education in changwat Ayuthaya in 6 areas: The awareness of being membership ,satisfaction in working achievement, security,responsibility,satisfaction in job,and in-personal relationship; and to compare those morale in working as ,classified by sex,age,education levels,experiences in teaching,incomes,andteaching levels.The sample comprised 76 teachers selected purposively. The tool used for collecting data was the questionnaire , the satatistic used for analyzing data were frequency percentage , standard deviation ,t-test , and one-way variance analyzsis.

The finding revealed as follow :

1. The private school teacher had morale in working as a whole and in each aspects at a high level.
2. The private school teacher with different sex had no significant different in both as a whole and in each aspects
3. The private school teacher with different age groups had no significant different in both as a whole and in each aspects.
4. The private school teacher with different education levels had no significant different as a whole when considered in each aspect it was found that satisfaction working achievement had significant different at .01
5. The private school teacher with different experienes in teaching had no significant different as a whole when considered in each aspect it were found that satisfaction in working achievement and security had significant different at .05.
6. The private school teacher with different in comes had significant different at .01 when considered in each aspects it were found that security had significant different at .01 the awareness of being membership, and satisfaction in working achievement had significant different at .05

7. The private school teacher with different teaching levels as whole had no significant different when considered in each aspects it was found that person at relationship had significant different at .01

8. The private school teacher suggested that the administrator should let the teachers to participate or suggested the opinion in administrator or support to seminar or training program, provide teacher welfare, provide media in teaching and should set the program activity for increasing the relationship among teachers