

371.202

๑๗๑๙

๗. 2

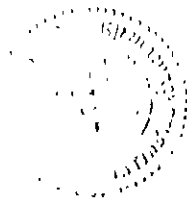
ช่วยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา

23 ส.ค. 2539

ปริญญานิพนธ์

ของ

วิลาวัลย์ มาคุ้ม



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

เมษายน 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

196051

ชวัญของเจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

บทคัดย่อ
ของ
วิลาวัลย์ มาคุ้ม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

เมษายน 2538

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงาน
เลขาธิการครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญรวม 7 ด้าน คือ ลักษณะงาน
สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความ
สัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน และสถานภาพทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการ
ครูสภาที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติการทำงานในปี พ.ศ. 2537 โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็น
กลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 276 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนประกอบใน
การทำงานที่ส่งผลต่อขวัญรวม 7 ด้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น 0.9 สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล คือการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความ
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่มีระดับตำแหน่งระดับ 1-4 และตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้น ด้านความเจริญก้าวหน้าทั้งที่สองกลุ่มมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
4. เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่ปฏิบัติงานอยู่หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบางหน่วยงานที่มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อยในบางด้าน คือ

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน มี กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์
และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านความเจริญก้าวหน้า มี กองสวัสดิการ กองมาตรฐานวิชาชีพครู และ
สำนักผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีสำนักผู้ตรวจสอบภายในเพียงหน่วยงานเดียว
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

STAFF JOB MORALE IN SECRETARAIT OFFICE
OF THE TEACHERS COUNCIL OF THAILAND

AN ABSTRACT
BY
WILAWAN MAKHUM

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

April 1995

The purposes of this study were to investigate the morale of the staff of The Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand in connection with their operation environments. The relevant seven components had been brought up i.e. work characteristic, work environment, sense of security, advancement, salary and welfare, interpersonal relationship, and social affiliation. Their morale classified by gender, work experience, position level, and division attachment.

The sample population was consisted of 276 staff which came from the current personal profile of The Secretariat Office in 1994.

The instrument used in data collection was a questionnaire on seven components complementing morale aspects and at 0.9 reliability. The descriptive basic statistics were percentage, mean, and standard deviation.

The Major findings were as follows:

1. Morale of the staff of The Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand gained as a whole in all aspects and each aspect was at moderate level.

2. Morale of the staff of The Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand who had differences in work experiences for less and more than 7 years was at moderate level in all aspects. when each aspect was considered; it was exceptional for the only staff who had over seven years experiences, that they cared of advancement aspect but the others was at moderate level.

3. Morale of the staff of The Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand who take the position of 1-4 level and up to 5 level gained as a whole in all aspects at moderate level. When each aspect was considered, it was found that only their morale in advancement was at low level while the 6 remaining

components were at the moderate level.

4. Morale of the staff of The Secretariat Offices of the Teachers Council of Thailand who had been worked in different division gained as a whole in all aspects at moderate level. When each aspect was considered, it was found that all aspects are also at moderate level. It was an exception for some divisions that some components were at low level as follows;

work environment; Teaching Professional Standards Division, Public Relations Centre, and Internal Auditor Office.

advancement; Teacher welfare Division, Teaching Professional Standards Division, and Internal Auditor Office.

salary and welfare; Only Internal Auditor Office.

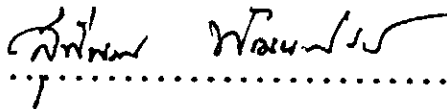
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม



.....ประธาน

(ดร.ประสพ แสนคำเครือ)



.....กรรมการ

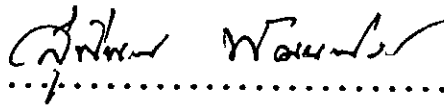
(อ.สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์)

คณะกรรมการสอบ



.....ประธาน

(ดร.ประสพ แสนคำเครือ)



.....กรรมการ

(อ.สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อ.ไพฑูรย์ จัยสิน)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้ได้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยภา พูลสุวรรณ)

วันที่...!&...เดือนเมษายน พ.ศ. 2538

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. ประสพ แส่นคำเครือ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์สุณีพรรณ พัฒนพาณิชย์ กรรมการที่ปรึกษา และอาจารย์ไพฑูรย์ จัยสิน รองอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งท่านทั้งสามได้อนุเคราะห์ให้คำแนะนำปรึกษา ในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย ขอขอบคุณอาจารย์โกวิท สุรัสวดี เลขาธิการคุรุสภาและวุฒิสมาชิก อาจารย์ปราโมทย์ สรวมนาม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีโฆหาราชบุรีบำรุงและกรรมการอำนวยการ คุรุสภา รองศาสตราจารย์ ทวีบูรณ์ หอมเย็น อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อาจารย์เอิบบุญ สุทธิประภา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ และอาจารย์ มนูญ แสงภูหวัชร์ หน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการ คุรุสภาทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเพื่อการศึกษา ครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่มีพระคุณยิ่งในการปลุกฝัง ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยมา โดยตลอด

วิลาวัลย์ มากุ้ม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ประวัติความเป็นมาและ โครงสร้างของครุสภาจนถึงปัจจุบัน.....	9
ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.....	32
ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.....	33
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญ.....	35
ลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและขวัญไม่ดี.....	42
การเสริมสร้างขวัญ.....	46
การวัดหรือการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน.....	49
ส่วนประกอบที่เป็นตัวชี้ถึงสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.....	51
ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.....	55
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	62
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งและหน่วยงาน ที่สังกัด โดยใช้ค่าร้อยละ.....	68
ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ โดยรวมทุกด้าน เป็นรายด้านและเป็นรายข้อ ในแต่ละด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	130
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	130
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	130
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	130
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	131
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	131
อภิปรายผล.....	141
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	152
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	153

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	154
ภาคผนวก.....	161
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	172

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด.....	60
2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งคืนและได้รับคืน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	66
3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด.....	69
4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน.....	73
5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ในด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	74
6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ในด้านสภาพแวดล้อม ในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	75
7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในด้านความมั่นคง จำแนกเป็นรายข้อ.....	76
8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ในด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ.....	77
9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ.....	78
10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา	

	ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	79
11	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ในด้านสถานภาพทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	80
12	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน.....	83
13	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานจำแนกเป็นรายชื่อ.....	84
14	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	85
15	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคง ที่จำแนกเป็นรายชื่อ.....	86
16	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านความความเจริญก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ.....	87
17	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	89

18	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	90
19	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	92
20	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน.....	95
21	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	96
22	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	97
23	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคง จำแนกเป็นรายชื่อ.....	98
24	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ.....	99
25	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	101

26	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญตามระดับ ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	102
27	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญตามระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	104
28	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ตามหน่วยงาน ที่สังกัดที่แตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน.....	113
29	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ตามหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	115
30	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ตามหน่วยงาน ที่สังกัดที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน จำแนก เป็นรายชื่อ.....	117
31	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ตามหน่วยงาน ที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคง จำแนกเป็นรายชื่อ.....	119
32	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ตามหน่วยงาน ที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ.....	121
33	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ ตามหน่วยงาน	

ตาราง

หน้า

	หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านเงินเดือน-และสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	123
34	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญตามหน่วยงาน ที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	125
35	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญตามหน่วยงาน ที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	128

ดัชนีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดง โครงสร้างของคุรุสภา.....	19
2 องค์ประกอบสองประการของเฮอर्सเบอร์ก และลำดับชั้น ความต้องการของมาสโลว์.....	39
3 ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและประสิทธิผล.....	41
4 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญเป็น โดยรวมทุกด้าน.....	71
5 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญเป็น เป็นรายด้าน.....	72
6 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมทุกด้าน.....	81
7 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานเป็นรายด้าน.....	82
8 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมทุกด้าน.....	93
9 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามระดับตำแหน่ง เป็นรายด้าน.....	94
10 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมทุกด้าน.....	105
11 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน.....	106

ภาพประกอบ

หน้า

- 12 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
เป็นรายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน..... 107
- 13 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
เป็นรายด้าน ด้านความมั่นคง..... 108
- 14 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
เป็นรายด้าน ด้านความเจริญก้าวหน้า..... 109
- 15 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
เป็นรายด้าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ..... 110
- 16 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
เป็นรายด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน..... 111
- 17 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
เป็นรายด้าน ด้านสถานภาพทางสังคม..... 112

บทนำ

พระราชบัญญัติครูฉบับแรกได้ตราขึ้น เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2488 โดยมติของสภาผู้แทนราษฎรที่เห็นสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยครูขึ้น ขณะนั้นนายควง อภัยวงศ์ เป็นนายกรัฐมนตรี และนายทวี บุณยเกตุ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงก่อให้เกิดสภาของครูขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ ชื่อว่า "คุรุสภา" มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้เพื่อต้องการให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาของชาติมีโครงการแน่นอนและมั่นคงถาวรกว่าที่เป็นอยู่ ต้องการให้อาชีพครูมีความทัดเทียมกับข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรมอื่น และต้องการให้ครูได้มีโอกาสปกครองกันเอง จากหลักการใหญ่ ๆ ดังกล่าว พระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 จึงมุ่งเน้นให้เกิดมีสภาของครู หรือคุรุสภา ขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ และมีหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อให้ความคิดเห็น เป็นสภาที่ปรึกษาและรักษานโยบายการศึกษาของชาติ
2. เพื่อช่วยฐานะครู
3. ทำหน้าที่แทน ก.พ.

พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคุรุสภาให้รับปรึกษาและให้ความเห็นแก่กระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องนโยบายการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน การสอน การสอบไล่ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ควบคุมสอดส่องจรรยาบรรณ และวินัยของครู พิจารณาลงโทษครูผู้ประพฤติผิด ตลอดจนพิจารณาคำร้องทุกข์ของครู รักษาผลประโยชน์ของครู ส่งเสริมฐานะของครูให้เป็นที่มั่นคง ส่งเสริมครูทั้งด้านวิชาการ สวัสดิการ และปฏิบัติหน้าที่บริหารงานบุคคลแทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

คุรุสภาได้เริ่มดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2488 จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2537 รวมระยะเวลาดำเนินงานทั้งสิ้น 49 ปี ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติครูมาแล้วรวม 5 ครั้งด้วยกัน คือ ครั้งแรกใน พ.ศ. 2495 ได้แก้ไขในเรื่องโครงสร้างของคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2509 ได้แก้ไขเรื่องลักษณะของครูและสมาชิกคุรุสภา ครั้งที่ 3 พ.ศ. 2519 แก้ไขเรื่องอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา โครงสร้างและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการอำนวยการ การกำหนดหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา การแต่งตั้งรองเลขาธิการคุรุสภา ยุบเลิกและเพิ่มมาตราบางมาตราที่เกี่ยวข้องกับการประชุมและลักษณะของสมาชิกคุรุสภา ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2521 ได้แก้ไขเรื่ององค์ประกอบของคณะกรรมการ

อำนวยการคุรุสภา ครั้งที่ 5 พ.ศ. 2523 ได้แก้ไขเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา อีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูชั้นใหม่ โดยแยก การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูออกจาก ก.พ. และคุรุสภาโดยเด็ดขาด

ตามมาตรา 8 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 5 พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้มีสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาโดยให้เลขาธิการคุรุสภาเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาขึ้นตรงต่อประธานกรรมการอำนวยการ คุรุสภา ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจึงเกิดขึ้นมาพร้อมกับคุรุสภาและมีหน้าที่ดำเนินงาน ของคุรุสภา ประสานงานและดำเนินการในเรื่องครูกับหน่วยราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องกับครูและกิจการอื่นที่กรรมการอำนวยการคุรุสภามอบหมาย พร้อมทั้งจัดทำรายงาน ประจำปีเกี่ยวกับครูเสนอต่อคุรุสภาด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2527 : 3-4)

การดำเนินงานของคุรุสภาโดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ผ่านมา นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2488 จนถึงปัจจุบัน เมื่อพิจารณาถึงสภาพของสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง จำนวน สมาชิกคุรุสภาที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งความต้องการของสมาชิกคุรุสภาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอด เวลาตามสภาวะที่เปลี่ยนไป ทำให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นมาก มายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ว่าสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจะได้พยายามปรับเปลี่ยนท่าทีการ ดำเนินงาน นโยบาย รวมทั้งทุ่มเทการดำเนินงานเพียงใด สมาชิกคุรุสภาส่วนใหญ่ยังไม่ทราบ และไม่สนใจต่อกิจกรรมของคุรุสภาเท่าที่ควร สาเหตุหนึ่งที่สมาชิกคุรุสภาไม่สนใจต่อการดำเนิน งานของคุรุสภาคือ ความบกพร่องในด้านการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภานั้นเอง ดังผลการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะการดำเนินงานของสำนักเลขาธิการคุรุสภา ของ รัชณี ยุครินทร์ (2534 : 197-210) ที่พบว่า ระบบการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาไม่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานหลายประการ เช่น ไม่มีแนวการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่มีการวางแผนกำลังคน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับคำสั่งให้เข้าใจเกี่ยวกับแผนงานหรือโครงการ การกำหนด วิธีการติดต่องานไม่ชัดเจน เครื่องมือที่ใช้มีไม่เพียงพอ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ ที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการบริหารองค์การของคุรุสภาที่ยังไม่บรรลุ ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้ว่าจะมีการปรับเปลี่ยนนโยบายมาโดยตลอดแล้วก็ตาม ซึ่งใน การบริหารงานแผนใหม่ในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่สำคัญหลายประการ นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงานและการประเมิน งาน เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ แต่ปัจจัยหนึ่ง

ที่นักวิชาการและนักบริหารต่างให้ความสนใจมาตลอดไม่ว่ายุคใดสมัยใด ก็คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) นั่นเอง ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้อง คือ การชักนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีเพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ดังเช่น ศาสตราจารย์โทมัส (Thomas Drior) ได้กล่าวว่า "ความแตกต่างของบุคคลนั้นอุปมาเหมือนสารเคมีแต่ละอย่าง และนักบริหารเปรียบได้กับนักเคมีที่มีสารเคมีนานาชนิดอยู่ในห้องทดลอง จะต้องคิดปรุงแต่งให้บังเกิดสารผสมที่กลมกลืนเข้ากันได้ทั้ง ในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ นักบริหารจึงต้องซาบซึ้งถึงความรู้ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคน เสมือนดังนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประการ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจบรรลु วัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย" (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 239)

นอกจากนี้ พลเอก มานะ รัตนโกเศศ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการยังได้กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ในหนังสือ 98 ปี กระทรวงศึกษาธิการ ว่า

"ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเสริมสร้าง ความมั่นคงของชาติ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูง มีสติปัญญา ความสามารถเหมาะสมกับยุคสมัย มีการประพฤติปฏิบัติที่มีเหตุผล มีวินัยสามัคคีกลมเกลียว และมีจิตใจยึดมั่นอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม" (กระทรวงศึกษาธิการ. 2533 : 5)

ในวงการธุรกิจ นักบริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การมักจะมีแนวความคิดในการบริหารงานที่ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับคนมากเช่น พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา อดีตผู้จัดการใหญ่ บริษัท บุนซีเมนต์ไทย จำกัด ได้กล่าวว่า "พนักงานเป็นสมบัติอันมีค่าที่สุด งานสำเร็จได้ด้วยคนทั้งนั้น ต้องดูแลให้เขามีความก้าวหน้าในงาน ต้องให้การอบรมเขา และตัวเขาต้องยอมรับการอบรมนั้นด้วย.." รวมทั้ง บัญชา ล้ำชา อดีตประธานกรรมการธนาคารสิริกไทย จำกัด ก็ได้ให้ข้อคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับคน เอาไว้ว่า "คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ องค์การจึงต้องพัฒนาคนในทุก ๆ ด้าน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง" (พิพัฒน์ โกศลวัฒน์. 2535 : 21)

จากคำกล่าวเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า คน มีความสำคัญในการทำงานยิ่งกว่าเงินและวัสดุสิ่งของมากมาย เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรวดเร็ว (สมพงษ์ เกษมสิน. 2511 : 374) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่ดีจำเป็นจะต้องรู้ถึงความสามารถตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคน และวิธีที่ผู้บริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้

ปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ ให้ผลการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า คือ การเสริมสร้างขวัญให้แก่ผู้ร่วมงาน (นิพนธ์ จิตติภักดิ์. 2528 : 56 - 58) ซึ่งถ้าจะมองทางประเพณีของไทยโบราณก็ให้ความสำคัญต่อขวัญเป็นอันมากเช่นเดียวกัน เรามีพิธีกรรมชีวิตในระยะต่าง ๆ ตั้งแต่เกิดจนตายผูกพันอยู่กับการทำขวัญ รับขวัญ เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือการได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีการรับขวัญเป็นการเสริมแรงให้บุคคลมีมานะพยายามในอันที่จะประกอบความดีต่อไปอีก เพราะขวัญย่อมหมดไปหรือลดลงได้ จึงจำเป็นต้องเพิ่มเชื้อ เพื่อให้ขวัญคงอยู่มั่นคงตลอดไป (ชาวี มณีศรี. 2523 : 129)

ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคน และมีผลกระทบต่อหน่วยงานนั้นด้วย สุจิตรา บุญรัตพันธ์ (2524 : 416) ได้กล่าวว่า หากคนมีขวัญดี ความรู้สึกที่จะเสียสละร่วมแรงร่วมใจกันก็มาก เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้โดยง่าย ในทางกลับกันถ้าคนของหน่วยงานอยู่ในสภาพที่เสียขวัญหรือมีขวัญต่ำ ความรู้สึกระแวงไม่เชื่อถือซึ่งกันและกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่เพื่อนร่วมงานจะมามาก ซึ่งจะนำไปสู่ความเบื่อกว่าใจ หมดกำลังใจและทิ้งงาน ทำให้เกิดความสูญเปล่าในหน่วยงาน ดังนั้นขวัญจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างมากเนื่องจากขวัญก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ต้องการให้การเอาใจใส่ การตรวจ การวินิจฉัย และการดูแลรักษาให้ขวัญดีและมีระดับขวัญสูงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะขวัญส่วนบุคคลหรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม (Davis.1967:59) อิทธิพลของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้เกิดความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์การ ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์การดียิ่งขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตน ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในที่สุด (Davis.1951:566) ดังนั้นการที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การและพัฒนาองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงจำเป็นต้องมุ่งมั่นปรับปรุง พัฒนาและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเติบโต และพัฒนาตนเองภายในแวดวงหรือสภาพแวดล้อมขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงศ์. 2533 : 158) ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ก้าวหน้าและเติบโตตามความสามารถที่เพิ่มพูนเป็นลำดับทั้งจากประสบการณ์ การศึกษาเพิ่มเติมตลอดจนการได้เลื่อนระดับตำแหน่งและสถานะในงานอย่างเหมาะสมกับความถนัด ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ดี (ธงชัย สันติวงษ์

2528 : 248) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ในที่สุด อย่างไรก็ตาม การที่องค์การจะสามารถทราบได้ว่า ขวัญของสมาชิกในหน่วยงานดี หรือไม่นั้น วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521:248) ได้ให้ทัศนะว่า การที่จะวัดหรือหยั่งทราบขวัญในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในหน่วยงาน ได้ดีที่สุดในที่สุด ก็โดยการสำรวจทัศนคติของคนในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น หรือทัศนคติ หรือปฏิกิริยาที่มีต่องานของเขา ต่อตำแหน่งของเขา ต่อองค์การหรือหน่วยงานที่เขาทำอยู่ตลอดจนต่อสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการทำงานโดยทั่ว ๆ ไปและอื่น ๆ อันเป็นการสำรวจตรวจสอบ การศึกษาและวิเคราะห์อิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อคนในองค์การ หรือหน่วยงานในการปฏิบัติงานของเขา

โดยเหตุที่ เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานครูสภา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของครูสภาโดยตรง ดังนั้นการศึกษาในเรื่องขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาโดยศึกษาส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาในปัจจุบันจะให้ประโยชน์ต่อครูสภาในการที่จะนำผลของการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงาน และใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและยกระดับขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นข้อมูล เสนอแนวทางให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง กับงานด้านบุคคล ได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และเสริมสร้างขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา และเป็นข้อช่วยในการวางแผนและพัฒนารูปแบบของการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเลขาธิการครูสภาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมุ่งศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่

ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานซึ่งส่งผลต่อขวัญในการทำงาน รวม 7 ด้าน คือ

- 1.1 ลักษณะงาน
- 1.2 สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
- 1.3 ความมั่นคงปลอดภัย
- 1.4 ความเจริญก้าวหน้า
- 1.5 เงินเดือนและสวัสดิการ
- 1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
- 1.7 สถานภาพทางสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติของสำนักงานเลขาธิการครูสภาในปีพุทธศักราช 2537 มีรวมทั้งหมด 278 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาจำแนกได้ ดังนี้

- 3.1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.1.1.1 ต่ำกว่า 7 ปี
 - 3.1.1.2 ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป
- 3.1.2 ระดับตำแหน่ง
 - 3.1.2.1 ระดับ 1-4
 - 3.1.2.2 ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป
- 3.1.3 หน่วยงานที่สังกัด
 - 3.1.3.1 กองกลาง
 - 3.1.3.2 กองคลัง

3.1.3.3 กองมาตรฐานวิชาชีพครู

3.1.3.4 กองสวัสดิการ

3.1.3.5 กองบริการ

3.1.3.6 กองสุขภาพครู

3.1.3.7 ศูนย์ประชาสัมพันธ์

3.1.3.8 สำนักผู้ตรวจสอบภายใน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงาน

เลขาธิการคุรุสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานซึ่งส่งผลต่อขวัญในการทำงานรวม 7 ด้าน ซึ่งสามารถวัดได้โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคุรุสภา ซึ่งเป็นสภาของครูในกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการวิชาการ นิตยภัณฑิครุ และมาตรฐานวิชาชีพครู

2. เจ้าหน้าที่คุรุสภา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในปีพุทธศักราช 2537 รวม 278 คน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาในการทำงานนับตั้งแต่บุคคลได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

4. ระดับตำแหน่ง หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยมีคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งในประเภทและสายงานเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับตำแหน่งเดียวกัน เช่น ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน จะอยู่ในระดับตำแหน่ง 1-4 ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างานจะอยู่ในระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป

5. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง กองต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่คุรุสภาปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 กอง คือ กองกลาง 34 คน กองคลัง 37 คน กองมาตรฐานวิชาชีพครู 30 คน กองสวัสดิการ 53 คน กองบริการ 41 คน กองสุขภาพครู

55 คน ศูนย์ประชาสัมพันธ์ 17 คน และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน 11 คน รวม 278 คน

6. ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงาน เลขาธิการครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อขวัญในการทำงาน รวม 7 ด้าน

7. ขวัญในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงาน เลขาธิการครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานรวม 7 ด้านดังนี้

7.1 ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ และมีความท้าทาย ตลอดจนความเข้าใจในนโยบายและ แผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงาน ที่เอื้ออำนวยให้การทำงานดำเนินไปได้ด้วยดีมีความคล่องตัว ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน และสภาพของห้องทำงาน เป็นต้น

7.3 ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความเจริญมั่นคงเป็นปึกแผ่นของ สำนักงานเลขาธิการครูสภา ซึ่งมีผลทำให้เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา รู้สึก มั่นใจในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่

7.4 ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกที่เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงาน เลขาธิการครูสภาจะมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม

7.5 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับที่ สำนักงานเลขาธิการครูสภาได้จัดให้มีขึ้นซึ่งอาจปรากฏในรูปของสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงิน สิ่งของหรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ

7.6 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน การยอมรับความคิดเห็น

7.7 สถานภาพทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเกียรติภูมิของงานครูสภา ที่เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาได้รับจากสังคม เช่น ความมีชื่อเสียงเป็นที่ รู้จัก การยอมรับนับถือในหมู่สมาชิกครูสภาและบุคคลอื่น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องชวิตว์ในการทำงานจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า คงมีแต่การศึกษาที่เกี่ยวกับส่วนประกอบในการทำงานที่เป็นตัวชี้ถึงสภาพของชวิตว์ของผู้ปฏิบัติงานในวงการวิชาชีพอื่น ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องนี้ และได้ลำดับเนื้อเรื่อง ในบทนี้ไว้ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างของครุสภาจนถึงปัจจุบัน
2. ความหมายของชวิตว์ของผู้ปฏิบัติงาน
3. ความสำคัญของชวิตว์ของผู้ปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับชวิตว์
5. ลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีชวิตว์ดีและชวิตว์ไม่ดี
6. การเสริมสร้างชวิตว์
7. การวัดชวิตว์หรือการตรวจสอบชวิตว์ในปฏิบัติงาน
8. ส่วนประกอบที่เป็นตัวชี้ถึงสภาพชวิตว์ของผู้ปฏิบัติงาน
9. ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดที่ส่งผลต่อชวิตว์ในการทำงาน
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชวิตว์ของผู้ปฏิบัติงาน

1. ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างของครุสภาจนถึงปัจจุบัน

กำเนิดครุสภาตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 นั้น กล่าวได้ว่า มีรูปแบบความเป็นมาจากการก่อตั้งสถานฝึกหัดครู สมาคมครู และสโมสรสถานสำหรับครู ที่เคยมีอยู่ในอดีตทั้งสิ้น สถานที่สืบเนื่องดังกล่าวได้แก่ "วิทยาทานสถาน" "สภาไทยจารย์" "สามัคยาจารย์สโมสรสถาน" และ "สามัคยาจารย์สมาคม" ก่อนที่จะกลายมาเป็นครุสภาในที่สุด เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมาต่าง ๆ เหล่านี้ เริ่มมีมาพร้อม ๆ กับการจัดการศึกษาของไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2414 เป็นต้นมา นับได้จากในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการจัดการศึกษาที่มีระเบียบแบบแผน มีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นอย่างแพร่หลาย มีการกำหนดระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีการวางโครงการและวิธีการดำเนินการศึกษา มีเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้การจัดการศึกษาในระบอบนี้ผิดไปจากที่เคยมีอยู่เดิม

ในปี พ.ศ. 2430 มีการจัดตั้งกรมศึกษาธิการขึ้นทำให้การศึกษาของไทยเริ่มเข้ารูปเป็นระบบ โรงเรียนประเภทต่าง ๆ ที่อยู่สมัยนั้นได้ถูกโอนมาขึ้นกับกรมศึกษาธิการทั้งหมด มีบุคคลเข้ารับราชการทำหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ ปรากฏว่าการศึกษาของประเทศได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทั้งในพระนครและต่างจังหวัด มีการแก้ไขปรับปรุงวิชาการความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษาเพิ่มขึ้นอีกหลายอย่างประกอบกับครูในสมัยนั้นมีวุฒิต่ำจึง ได้มีการฝึกอบรมตัวบุคคลเพื่อออกไปทำหน้าที่ทางการศึกษาด้วย

พ.ศ. 2438 ได้มีการฝึกอบรมครั้งแรกที่ "วิทยาทานสถาน" ซึ่งเจ้าพระยาภาสกรวงศ์ (พร ภูวนาค) เป็นผู้จัดตั้งขึ้น มีภาระกิจหลักคือ การจัดให้มีการชุมนุมผู้มีความรู้มาบรรยายเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ครู (48 ปี สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2536 : 12) ต่อมาในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2443 นายตรวจแขวงที่ทำหน้าที่ตรวจโรงเรียนในแขวงบางกอกน้อย จังหวัดธนบุรี ได้รับอนุญาตให้ตั้งสภาสำหรับอบรมและประชุมครูขึ้นที่ วัดใหม่วินัยชำนานู (วัดเทพนล) โดยตั้งชื่อสถานแห่งนี้ว่า "สภาไทยาจารย์" เปิดทำการสอนทุกวันพระซึ่งเป็นวันหยุดราชการ นายตรวจแขวงเป็นผู้สอนเอง และในปีนั้นเอง หนังสือพิมพ์วิทยาจารย์ ซึ่งเป็นหนังสือพิมพ์ฉบับแรกของครูก็ได้จัดพิมพ์ขึ้นในเดือน พฤศจิกายน

สภาไทยาจารย์ตั้งมาได้ประมาณ 2 ปี ก็เลิกล้มไป ทั้งนี้เนื่องจากใน พ.ศ. 2445 กรมศึกษาธิการได้จัดตั้ง "สามัคยาจารย์สโมสรสถาน" ขึ้นอย่างเป็นทางการที่โรงเรียนทวีธาภิเศก ในบริเวณวัดอรุณราชวราราม จังหวัดธนบุรี สโมสรนี้เปิดให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีเจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี (ม.ร.ว.เปีย มาลากุล) ซึ่งสมัยนั้น ยังมีบรรดาศักดิ์เป็นพระยาวชิรธรังษีรัยศักดิ์ อธิบดีกรมศึกษาธิการ เป็นนายกสภาคนแรก ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2446 ก็ได้ย้ายสถานที่ตั้งสามัคยาจารย์สโมสรสถานไปตั้งอยู่ในโรงเรียนมัธยมวัดราชบูรณะ จังหวัดพระนคร (โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย) และในปีเดียวกันนี้เอง กรมศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่า สามัคยาจารย์สโมสรสถานควรจะดำเนินการให้กว้างขวางเป็นประโยชน์แก่ครู นักเรียน และข้าราชการอื่นให้มากขึ้น จึงได้เปลี่ยนรูปสามัคยาจารย์สโมสรสถาน มาจัดตั้งเป็นสมาคมเรียกชื่อว่า "สามัคยาจารย์สมาคม" ตั้งแต่วันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2447 นับเป็นสมาคมที่ดำเนินการเพื่อครูในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวางเป็นบ่อเกิดแห่งศิลปวิทยาสำหรับครู เป็นที่ชุมนุมครู เพื่อปรึกษาหารือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นที่ชุมนุมการเสนอฝึกหัดอธิบายหรือแสดงศิลปวิทยาแก่สมาชิกที่ประสงค์จะฝึกหัดเล่าเรียน และรับครูเข้าเป็นสมาชิกตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งขึ้นใน

ครั้งนั้นได้ระบุไว้ในระเบียบของสมาคม 3 ประการคือ

1. เพื่อให้สมาคมนี้เป็นบ่อเกิดแห่งศิลปวิทยา
2. เพื่อให้เป็นที่พบปะสมาคมทำความคุ้นเคยซึ่งกันและกันระหว่างครูกับครู หรือกับข้าราชการอื่นตลอดจนนักเรียนที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ด้วย
3. เพื่อเป็นที่ประชุมทำความบันเทิงให้แก่สมาชิกทั้งกายและใจ ในทางที่เป็นคุณประโยชน์

สมาคมอาจารย์สมาคมจึงเปรียบเสมือนเป็นแหล่งกลางในการส่งเสริมประโยชน์และความรู้ให้แก่ครูในสมัยนั้น สำหรับสมาชิกในต่างจังหวัดก็ได้รับความรู้โดยทางหนังสือพิมพ์ วิทยากร ซึ่งสมาคมจะส่งให้เปล่าสำหรับสมาชิกทุกคน สมาคมอาจารย์สมาคมได้ดำเนินกิจการมาเป็นเวลา 40 ปีเศษ ก่อนที่จะเปลี่ยนมาเป็นคุรุสภา สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงครั้งนั้นเนื่องมาจากการที่รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติครูฉบับแรก ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2488 ซึ่งตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติครูฉบับนี้ ได้ระบุให้มีสภาในกระทรวงศึกษาธิการเรียกว่า "คุรุสภา" มีฐานะเป็นนิติบุคคล หลังจากที่ประกาศพระราชบัญญัติครูเรียบร้อยแล้ว ได้มีการจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาขึ้น และยุบรวมกิจการของสมาคมอาจารย์สมาคมเข้ากับกิจการของคุรุสภาตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา โดยในมาตรา 8 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ฉบับนี้ ได้กำหนดให้มีสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยมีเลขาธิการคุรุสภา เป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และบริหารกิจการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาขึ้นตรงต่อประธานกรรมการอำนวยการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จึงเกิดขึ้นมาพร้อมกับคุรุสภา มีหน้าที่ดำเนินงานของคุรุสภา ประสานงานและดำเนินการในเรื่องครูกับหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับครู และกิจการอื่นที่คุรุสภามอบหมายรวมทั้งการจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับครู เสนอต่อคุรุสภา ด้วย (48 ปี สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2536 : 13-17)

ความมุ่งหมายในการก่อตั้งคุรุสภา

รัฐบาลในสมัย ๒๕๒๒ พ.ศ. ควง อภัยวงศ์ เป็นนายกรัฐมนตรีในช่วงระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2478 ถึง 31 สิงหาคม 2488 พิจารณาเห็นว่า ครูเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาของชาติสมควรที่จะได้รับการส่งเสริมฐานะให้ดีขึ้น จึงจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับครู โดยเฉพาะ ดังนั้น ๒๕๒๒ ทวี บุญเกิด ซึ่งดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ในสมัยนั้น จึงได้ริเริ่มร่างพระราชบัญญัติครูขึ้นเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร สภาผู้แทนลงมติเห็นชอบด้วย จึงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ตราพระราชบัญญัติครูไว้ ณ วันที่ 9 มกราคม พุทธศักราช 2488 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม พุทธศักราช 2488 สำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ ให้มีสภาในกระทรวงศึกษาธิการ เรียกว่า ครูสภา เป็นนิติบุคคล ให้ครูทุกคนเป็นสมาชิกของครูสภา

ประเภทของสมาชิกครูสภา

ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 กำหนดให้มีสมาชิกครูสภา 3 ประเภท คือ สมาชิกสามัญ สมาชิกวิสามัญ และสมาชิกสมทบ ดังนี้

1. สมาชิกสามัญ จะเป็นได้เฉพาะครูในสถานศึกษาที่อยู่ในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หรือสำเร็จชั้นอุดมศึกษาและสมาชิกสามัญนี้ ถ้าเป็นครูมาเกินกว่า 20 ปี ถึงแม้จะพ้นจากอาชีพครูก็ยังมีสิทธิเป็นสมาชิกสามัญอยู่ได้ นอกจากนี้ผู้ที่เป็นการรวมการอำนวยความสะดวกหรือเคยเป็น ถือว่าเป็นสมาชิกสามัญตลอดไป
2. สมาชิกวิสามัญ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาดังกล่าว แต่ไม่มีวุฒิทางครูหรือสำเร็จชั้นอุดมศึกษา แต่มีพินในการเป็นครูตามกฎหมายว่าด้วยประถมศึกษา หรือกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์
3. สมาชิกสมทบ คือ ผู้ที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หรือมีพื้นฐานในการเป็นครูได้ตามกฎหมายว่าด้วยประถมศึกษาหรือกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์แต่ไม่ได้มีอาชีพเป็นครู ทั้งนี้ คณะกรรมการอำนวยความสะดวกครูสภา อาจแต่งตั้งผู้หนึ่งผู้ใดเป็นสมาชิกกิตติมศักดิ์ของครูสภาอีกก็ได้

อำนาจหน้าที่ของครูสภา

ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2523 กำหนดให้ครูสภามีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ให้ความเห็นแก่กระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องการจัดการศึกษาโดยทั่วไป หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การเรียน การสอน การฝึกอบรม การวัดผล และประเมินผล การศึกษา การนเทศการศึกษา และเรื่องอื่นที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. ควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณและวินัยของครู พิจารณาโทษครูผู้ประพฤติผิด

และพิจารณาคำร้องทุกข์ของครู

3. พิจารณาลักษณะของครูภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด
4. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร
5. พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณภาพ และประสิทธิภาพของครู

รายได้ของครูสภา

พระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 (มาตรา 5) ได้กำหนดที่มาของรายได้ของครูสภา ดังนี้

1. เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน
2. เงินค่าบำรุงและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
3. เงินผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการลงทุนและการจัดตั้งองค์การบริหารผลประโยชน์

ของครูสภา

4. เงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ซึ่งบุคคลอุทิศให้ครูสภา และภายใต้เงื่อนไขข้อบังคับหรือวัตถุประสงค์ซึ่งผู้อุทิศกำหนดให้ครูสภา รักษาและจัดการตามที่เห็นสมควรแก่ประโยชน์แห่งครูสภา

บทบาทใหม่ของครูสภา

พระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2523 ได้กำหนดบทบาทใหม่ของครูสภาในฐานะสถาบันวิชาชีพครู โดยคณะกรรมการอำนวยการครูสภา เป็นผู้กำหนดบทบาทที่ปรับปรุงใหม่ของครูสภาไว้ ดังนี้

1. ครูสภา จะเป็นสถาบันควบคุมและส่งเสริมการประกอบวิชาชีพครู โดยจะดำเนินการให้มีอำนาจหน้าที่ให้ดำเนินการได้ตามกฎหมาย และดำเนินการเป็นขั้นตอนต่อไป

2. การควบคุมส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพครู ครูสภาจะดำเนินการโดยขอความร่วมมือจากกรม กองต่าง ๆ และสถาบันการศึกษาให้ความช่วยเหลือด้านวิทยาการ ด้านการฝึกอบรม และด้านอาคารสถานที่

3. ครูสภาจะควบคุมและส่งเสริมให้ครูมีจรรยาบรรณ และวินัยแห่งวิชาชีพของตนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการให้ครู ควบคุมและดูแลครูด้วยตนเอง

4. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณภาพ และประสิทธิภาพของครู ครูสภา

จะตกเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานที่มีครูอยู่ในสังกัดดำเนินการพัฒนาความรู้ให้แก่ครูอย่างทั่วถึง และกว้างขวาง

5. ครูสภาจะดำเนินการยกย่องเกียรติคุณผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นต้นว่าส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอยู่ในศีลธรรมจรรยาให้เป็นตัวอย่างแก่ศิษย์ ยกย่องครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นและจะส่งเสริมครูให้เสียสละแกสังคม เป็นผู้นำด้านกิจกรรมส่งเสริมศีลธรรมและคุณธรรม

6. ครูสภาจะแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานที่จัดการศึกษา ทหาทางป้องกันมิให้ครูทำกิจกรรมอันจะนำความเสื่อมเสียมาสู่เกียรติคุณแห่งวิชาชีพครู

โครงสร้างของครูสภา

หลังจากที่ได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2523 แล้วครูสภาได้โอนอำนาจการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ซึ่งครูสภาได้เคยทำอยู่เดิม ไปไว้กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้ครูสภาต้องปรับปรุงบทบาทของตนใหม่ให้เหมาะสมกับความต้องการของครู และเพื่อให้โครงสร้างของครูสภา มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทใหม่นี้ ครูสภาจึงได้กระจายอำนาจการบริหารไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยออกระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการครูสภาจังหวัด และคณะกรรมการครูสภาอำเภอขึ้นมา ทำให้ในปัจจุบันครูสภามีโครงสร้างการบริหารงานเป็น 2 ส่วน คือ โครงสร้างของครูสภาในส่วนกลาง และโครงสร้างของครูสภาในส่วนภูมิภาค (จรรยา มิลินทร์. 2527 : 9) ดังภาพประกอบ 1

1. โครงสร้างของครูสภาในส่วนกลาง

โครงสร้างของครูสภาในส่วนกลาง มีคณะกรรมการอำนวยการครูสภาเป็นผู้บริหาร โดยมีสำนักงานเลขาธิการครูสภาเป็นผู้ปฏิบัติงานแทนคณะกรรมการอำนวยการครูสภา และประสานการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งแต่ละส่วนของ โครงสร้างครูสภาในส่วนกลางจะมี ดังนี้ (41 ปี ครูสภา. 2529 : 7)

1.1 คณะกรรมการอำนวยการครูสภา ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการโดยเลือกตั้ง ดังนี้

1.1.1 กรรมการโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประธานกรรมการ

1.2.4 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับครูเสนอต่อคุรุสภา

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ แบ่งหน่วยงานออกเป็น 8 กองดังนี้
(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2535 : 15 - 28)

1. กองกลาง มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหาร และธุรการทั่วไปของสำนักงาน งานสารบรรณ งานเจ้าหน้าที่ งานประชุม งานแผนงานและงบประมาณ กิจกรรมเฉพาะกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ของกองใดกองหนึ่ง โดยเฉพาะ แบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

- 1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป
- 1.2 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
- 1.3 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
- 1.4 ฝ่ายประสานงานและกิจกรรมพิเศษ

2. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการเงินของสำนักงาน จัดทำบัญชีรับ-จ่ายและบัญชีแยกประเภท ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ตรวจสอบด้านการเงิน จัดควบคุมดูแลการใช้และการให้บริการด้านพัสดุและอาคารสถานที่ของสำนักงาน แบ่งงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

- 2.1 ฝ่ายการเงิน
- 2.2 ฝ่ายบัญชี
- 2.3 ฝ่ายพัสดุและอาคารสถานที่

3. กองมาตรฐานวิชาชีพครู มีหน้าที่เกี่ยวกับงานมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การส่งเสริมด้านวิชาการ และวิชาชีพครู การส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพครู การให้บริการทางการศึกษาอบรม การสอดส่องดูแล ควบคุมและส่งเสริมจรรยาบรรณของครู แบ่งงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

- 3.1 ฝ่ายมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- 3.2 ฝ่ายวิจัย ติดตามและประเมินผล
- 3.3 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู

4. กองสวัสดิการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือส่งเสริมสถานภาพและสวัสดิการของสมาชิกคุรุสภา ช่วยเหลือฐานะของสมาชิกและครอบครัว จัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเป็นการช่วยเหลือแก่กุลประโยชน์สุขแก่สมาชิกโดยส่วนรวม แบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

- 4.1 ฝ่ายทะเบียนสมาชิก ช.พ.ค. และ ช.พ.ส.

4.2 ฝ่ายตรวจสอบและติดตาม ช.พ.ค. และ ช.พ.ส.

4.3 ฝ่ายส่งเคราะห์ครอบครัวสมาชิก ช.พ.ค. และ ช.พ.ส.

4.4 ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการทั่วไป

5. กองบริการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดบริการในด้านต่าง ๆ แก่สมาชิกคหุสภา ในด้านการจัดบริการห้องพักและที่พักแก่สมาชิกในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค การบริการด้าน ห้องสมุด การนิเทศสิทธิศรัทธาและรับเรื่องราวร้องทุกข์ การบริการด้านข้อมูลและสถิติต่าง ๆ แบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

5.1 ฝ่ายห้องพักและบ้านพัก

5.2 ฝ่ายห้องสมุด

5.3 ฝ่ายนิเทศสิทธิศรัทธาและรับเรื่องราวร้องทุกข์

5.4 ฝ่ายคลังข้อมูล

6. กองสุขภาพครู มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริการ การป้องกัน การรักษาโรคทั่วไป และโรคฟัน แก่สมาชิกคหุสภาและครอบครัว ตลอดจนประชาชนทั่วไป และเผยแพร่ความรู้เพื่อ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่สมาชิก แบ่งงานออกเป็น 5 ฝ่าย คือ

6.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ

6.2 ฝ่ายพยาบาลและบริหารทั่วไป

6.3 ฝ่ายตรวจและรักษาโรคทั่วไป

6.4 ฝ่ายทันตกรรม

6.5 ฝ่ายเภสัชกรรม

7. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ งานของคหุสภา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการด้านวิเทศสัมพันธ์และงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง แบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

7.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป

7.2 ฝ่ายข่าวและวารสาร

7.3 ฝ่ายผลิตสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

7.4 ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์

8. สำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงิน และ ตรวจสอบทรัพย์สินทุกประเภทของสำนักงานเลขาธิการคหุสภา สำนักงานคณะกรรมการคหุสภา

จังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ ให้คำปรึกษาแนะนำปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบต่าง ๆ ประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินในการดำเนินงานจัดทำรายการตรวจสอบและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแบ่งงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

- 8.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป
- 8.2 ฝ่ายตรวจสอบภายใน 1
- 8.3 ฝ่ายตรวจสอบภายใน 2

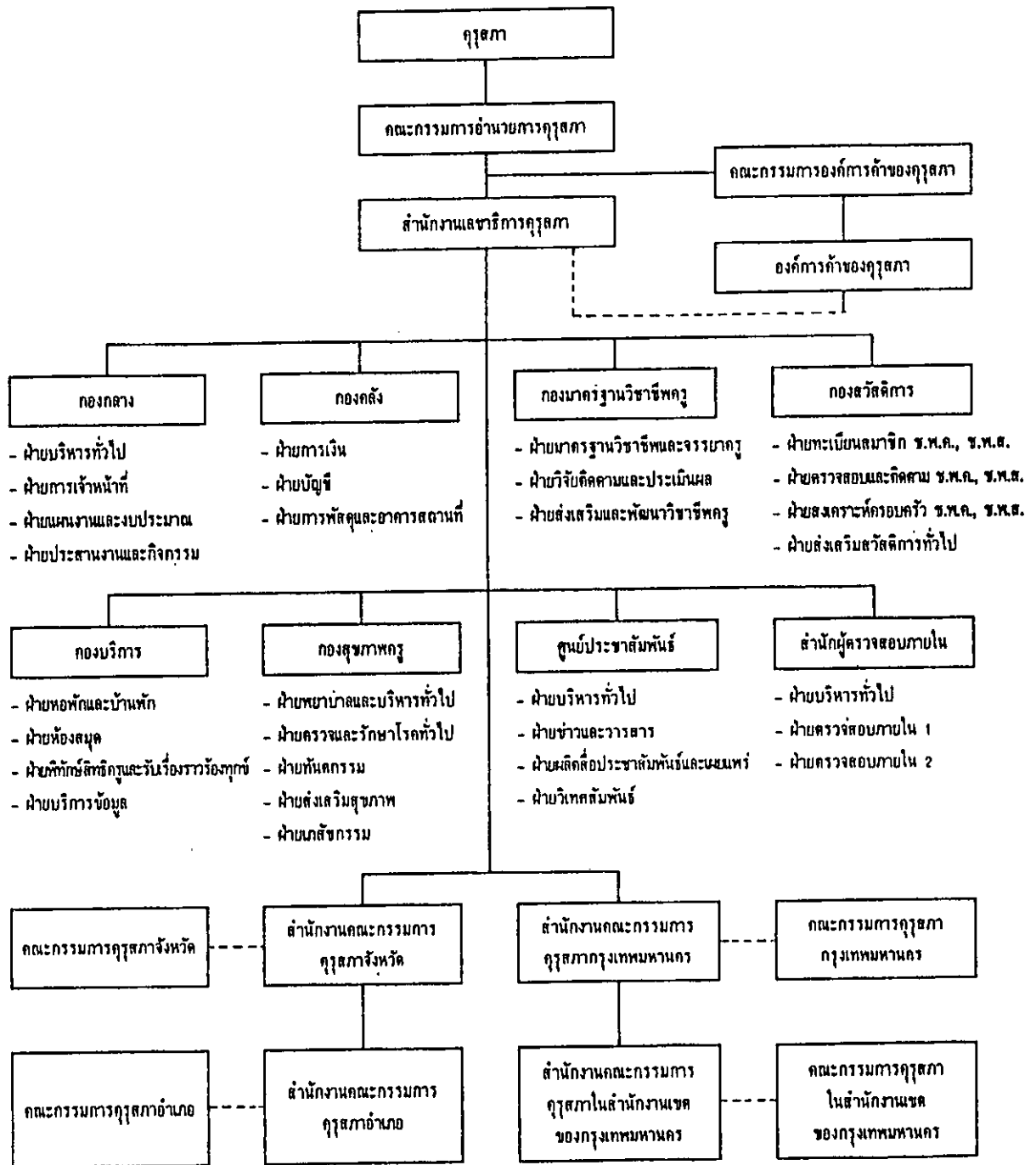
2. โครงสร้างของคุรุสภาในส่วนภูมิภาค

สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาในส่วนภูมิภาคจะอยู่ในรูปของการจัดตั้งคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดและคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ วัตถุประสงค์ก็เพื่อต้องการให้มีการกระจายอำนาจหน้าที่ ของคุรุสภาจากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค

คณะกรรมการคุรุสภาจังหวัด ประกอบด้วยศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้แทนสมาชิกสังกัดต่าง ๆ ตามสัดส่วนที่คุรุสภากำหนดเป็นกรรมการไม่เกิน 19 คน กรรมการที่เป็นผู้แทนสมาชิกอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี ในการดำเนินงานมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้อำนวยการคุรุสภาจังหวัด และมีเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คุรุสภากำหนด โดยใช้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัด

คณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ ประกอบด้วยศึกษาธิการอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้แทนสมาชิกคุรุสภาจากสังกัดต่าง ๆ ตามสัดส่วนที่คุรุสภากำหนดเป็นกรรมการไม่เกิน 15 คน กรรมการที่เป็นผู้แทนสมาชิกอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี ในการดำเนินงานมีศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้อำนวยการคุรุสภาอำเภอ และมีเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คุรุสภากำหนด โดยใช้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดให้คณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดและคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ช่วยปฏิบัติงานด้านมาตรฐานวิชาชีพ ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ ด้านนิติศาสตร์ ด้านบริการและงานอื่น ๆ ภายในจังหวัดและภายในอำเภอตามที่คุรุสภามอบหมาย
2. เสนอแนวทางการดำเนินงานต่อคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา
3. ประสานงานการดำเนินงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ของสมาชิก
4. วางแผนงาน โครงการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก



ภาพประกอบ 1 แสดงโครงสร้างของคุรุสภา
 (รายงานประจำปี 2536 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา : 5)

5. ช่วยปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คุรุสภามอบหมาย

(ระเบียนคุรุสภาว่าด้วยคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดและคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอ.

2534 : 2 - 4)

นโยบายของคุรุสภา (แผนพัฒนาวิชาชีพครูของคุรุสภา. 2535 : 7 - 15)

ในปี พ.ศ. 2535 คุรุสภาโดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดนโยบายของคุรุสภาซึ่งจัดทำเป็นแผนการพัฒนาระดับวิชาชีพครู พ.ศ. 2535 - 2539 ขึ้นเพื่อให้คุรุสภาสามารถดำเนินงานในฐานะที่เป็นสถาบันวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่วิชาชีพครู และผู้ประกอบการวิชาชีพครูทั้งด้านมาตรฐานวิชาชีพ องค์การ และสวัสดิการเพื่อครูดังนี้

1. แผนงานหลักที่ 1 : การพัฒนาวิชาชีพครู
 - ประกอบด้วย
 - 1.1 แผนงานยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู
 - 1.2 แผนงานอบรมครู
 - 1.3 แผนงานพัฒนาครู
 - 1.4 แผนงานระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
 - 1.5 แผนงานส่งเสริมองค์การวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้อง
2. แผนงานหลักที่ 2 : การส่งเสริมความมั่นคงในวิชาชีพครู
 - ประกอบด้วย
 - 2.1 แผนงานสวัสดิการ
 - 2.2 แผนงานสวัสดิภาพ
 - 2.3 แผนงานบริการด้านสุขภาพและพละนาามัย
 - 2.4 แผนงานการนิเทศวิชาชีพครู
3. แผนงานหลักที่ 3 : การพัฒนาองค์การวิชาชีพครู
 - ประกอบด้วย
 - 3.1 แผนงานปรับปรุงการบริหารงาน
 - 3.2 แผนงานพัฒนาบุคลากร
 - 3.3 แผนงานประชาสัมพันธ์
 - 3.4 แผนงานสารสนเทศเพื่อการบริหาร

สาระสำคัญของแผนพัฒนาทางวิชาชีพครูของคุรุสภาดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วย 3 แผนหลัก และ 13 แผนงานย่อย ดังนี้

แผนงานหลักที่ 1 การพัฒนาวิชาชีพครู

1. แผนงานยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู

1.2 นโยบาย

- (1) เร่งรัดให้มีการร่วมมือกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

มาตรการ

- 1) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นรูปธรรม
- 2) เผยแพร่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไปยังผู้เกี่ยวข้อง
- (2) อำนวยความสะดวกในการจัดทำเอกสารและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู พร้อมให้เกิดการปฏิบัติ

มาตรการ

- 1) การจัดทำเอกสารตำราหรือสิ่งพิมพ์มาตรฐานของการประกอบวิชาชีพครู
- 2) การจัดทำข้อสอบมาตรฐานที่พร้อมทำการทดสอบ
- 3) เผยแพร่และบริกาาร
- (3) ส่งเสริมให้มีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

มาตรการ

- 1) เร่งรัดให้มีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้มีผลต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 2) จัดระบบทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับครูที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และครูผู้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ประสานงานกับหน่วยงานผลิตครู หน่วยงานควบคุมครูและหน่วยงานใช้ครู เพื่อให้มีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 4) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้ได้รับค่า

- ตอบแทนและสิทธิพิเศษแก่ครูที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- (4) เร่งรัดมาตรการที่จะก่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

มาตรการ

- 1) การปรับปรุงกฎหมายที่กระตุ้นให้ครูทุกคนกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2) การทำวิจัยประเมินผลเพื่อส่งผลย้อนกลับในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
 - 3) ให้มีการตอบแทนเป็นขวัญกำลังใจแก่ครูที่ได้พัฒนาตามมาตรฐานที่วางไว้
 - 4) ให้มีค่าตอบแทนแก่ครูผู้เขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน หรือผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น
- (5) ดำเนินการให้มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพครู

มาตรการ

- 1) ให้มีการติดตามข่าวสารการเคลื่อนไหวของผู้ประกอบวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
- 2) จัดให้มีทำเนียบนามของผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคน
- 3) ให้มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่การศึกษาของชาติอย่างสูง
- 4) ให้การส่งเสริมและยกย่อง เกียรติคุณครูตลอดจนนักเรียนที่มีผลงานดีเด่น

2. แผนงานอบรมครู

2.1 วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู

2.2 นโยบาย

- (1) ร่วมมือกับองค์กรผู้ผลิตและผู้ใช้ครูในการกำหนดแผนหลักการฝึกอบรม

มาตรการ

- 1) จัดให้มีคณะองค์กรกลาง ประสานงานฝึกอบรม
 - 2) จัดให้มีการแบ่งความรับผิดชอบในการฝึกอบรม ระหว่างหน่วยผลิตครู หน่วยใช้ครู และหน่วยส่งเสริมคือคุรุสภา
 - 3) ประสานให้มีการจัดทำแผนอบรมครูขององค์กรต่าง ๆ
- (2) เร่งรัดให้มีการจัดทำหลักสูตรและสื่อเพื่อการฝึกอบรม

มาตรการ

- 1) การศึกษาความต้องการ การฝึกอบรม
 - 2) การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3) การจัดทำสื่อสำเร็จเพื่อการฝึกอบรม
- (3) ประสานกับ ก.ค. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูที่ผ่านการอบรมได้ค่าตอบแทน

มาตรการ

- 1) การจัดเตรียมงบประมาณและค่าใช้จ่ายสนับสนุน
- 2) การจัดทำตารางการฝึกอบรมประกาศให้ครูทราบ
- 3) สนับสนุนการจัดฝึกอบรม
- 4) การติดตามประเมินผล

3. แผนงานพัฒนาครู

- 3.1 วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้นำของครูและครูผู้สอนให้มีศักยภาพสูงขึ้น และมีความรับผิดชอบในอาชีพ

3.2 นโยบาย

- (1) ส่งเสริมให้ผู้นำครูได้เข้ารับการอบรมเข้มในหลักสูตรระดับสูง

มาตรการ

- 1) ศึกษาความต้องการและจัดทำหลักสูตรสื่อการฝึกอบรม
- 2) จัดการฝึกอบรม
- 3) ติดตามประเมินผล

- (2) ส่งเสริมให้ผู้นำครูได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

มาตรการ

- 1) จัดให้มีการประชุมทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

- 2) จัดให้การศึกษาดูงานในรูปแบบต่าง ๆ และประชุมปฏิบัติการในเรื่องต่าง ๆ ด้วย
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนในแต่ละวิชาได้รวมกลุ่มกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของครู และเยาวชนของชาติ

มาตรการ

- 1) จัดให้มีศูนย์บริการความรู้แก่ครูและเยาวชนของชาติ
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการจัดแคมป์เยาวชนเคลื่อนที่ทั้งในและต่างประเทศ

4. แผนงานระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

4.4.1 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาวิชาชีพครู

4.4.2 นโยบาย

(1) แสวงหาความร่วมมือจากองค์กรภาครัฐ

มาตรการ

- 1) ขอบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน
- 2) ประสานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่มีบทบาทในการให้การสนับสนุนในด้านการเงินจากภาครัฐบาล
- 3) ประสานงานกับสถาบันหรือองค์กรของรัฐสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู

(2) แสวงหาความร่วมมือจากภาคเอกชน

มาตรการ

- 1) ติดต่อประสานงานกับมูลนิธิ ธนาคาร บริษัท ห้างร้านและบุคคล
- 2) วางระบบสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือกับครูสภา
- 3) จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
- 4) จัดกิจกรรมเพื่อระดมทรัพยากรสาธารณะ

(3) แสวงหาความร่วมมือจากองค์การและบุคคลจากต่างประเทศ

มาตรการ

- 1) ประสานงานกับองค์กรครูระหว่างประเทศและองค์กรอื่น ๆ
- 2) แสวงหาเงินทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรการวิจัยและกิจกรรมอื่น ๆ

5. แผนงานส่งเสริมองค์การวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้อง

5.1 วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรครูที่จดทะเบียนตามกฎหมาย ปฏิบัติงานและร่วมมือกับคุรุสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 นโยบาย

ส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ รวมพลังเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

มาตรการ

- 1) อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการดำเนินงานของสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ
- 2) ให้การสนับสนุนกิจกรรมของสมาคมที่เป็นประโยชน์แก่มวลชนสมาชิก

แผนงานหลักที่ 2 : การส่งเสริมความมั่นคงในวิชาชีพครู

1. แผนงานสวัสดิการ

1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ และการประกอบวิชาชีพครู

1.2 นโยบาย

(1) เร่งรัดให้มีการให้สวัสดิการแก่ครูอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว

มาตรการ

- 1) ประชาสัมพันธ์งาน ช.พ.ค. ช.พ.ส. และ ช.พ.ก. อย่างต่อเนื่อง
- 2) รณรงค์เพิ่มกumulative เป็นระยะ ๆ
- 3) ดำเนินการเคหะสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดระบบกองทุนสวัสดิการเพื่อการกู้ยืม
- 5) จัดสวัสดิการสินค้าราคาเยา
- 6) จัดสวัสดิการสงเคราะห์ครูอาวุโส

- (2) ประสานงานให้ครูทั้งภาครัฐและเอกชน ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและทัดเทียมกัน

มาตรการ

- 1) ดำเนินการศึกษาติดตามฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครูอย่างต่อเนื่อง
- 2) ประสานงานกับภาครัฐบาลและเอกชน ให้จัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือครูให้มีสถานะทางสังคมเศรษฐกิจดีขึ้น

2. แผนงานสวัสดิการ

- 2.1 วัตถุประสงค์ เพื่อป้องกันและช่วยเหลือให้ครูมีความปลอดภัยในการประกอบอาชีพครู

2.2 นโยบาย

- (1) เร่งรัดให้มีการจัดระบบการป้องกันภัย อันเกิดจากการประกอบวิชาชีพครู

มาตรการ

- 1) มีการสำรวจสภาพและรับแจ้งเหตุอันอาจเป็นเหตุของความไม่ปลอดภัยของครูอย่างต่อเนื่อง
 - 2) ประสานให้มีการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในการเดินทางของครู
 - 3) ประสานให้มีการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยของครูในการสอนบางวิชา
 - 4) ประสานให้มีการดำเนินการป้องกันความปลอดภัยในด้านอื่น ๆ
- (2) เร่งรัดให้มีการจัดระบบการช่วยเหลือครูที่ประสบภัยประเภทต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

มาตรการ

- 1) จัดตั้งกองทุนสวัสดิภาพครู
- 2) จัดให้มีการประกันภัยอย่างทั่วถึง
- 3) จัดให้มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วที่พร้อมจะประสานและช่วยเหลือครูได้ทันที

3. แผนงานบริการด้านสุขภาพและพลาสมา

3.1 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ความรู้ในการป้องกันรักษาสุขภาพและให้การ
รักษาพยาบาลแก่ครู

3.2 นโยบาย

(1) เร่งรัดให้มีการให้ความรู้ในการป้องกันรักษาสุขภาพอย่างทั่วถึง
มาตรการ

- 1) จัดพิมพ์คำแนะนำในการป้องกันรักษาสุขภาพ เผยแพร่ไปยังครู
ทุกคน
- 2) จัดทำบทความหรือแนะนำความรู้ผ่านสื่อสารมวลชนเป็นประจำ
- 3) จัดทำวีดิทัศน์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของครู
- 4) จัดบริการแนะนำสุขภาพทางไกล หรือบริการทางโทรศัพท์
- 5) จัดตั้งชมรมเพื่อสุขภาพครู

(2) เร่งรัดให้มีบริการป้องกันและรักษาสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง
มาตรการ

- 1) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี
- 2) ประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุขและสถานพยาบาลเอกชน
ให้การตรวจรักษาสุขภาพครูในราคาพิเศษ

4. แผนงานการพิทักษ์สิทธิครู

4.1 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ความรู้และช่วยเหลือครูให้สามารถพิทักษ์สิทธิของ
ครูได้

4.2 นโยบาย

(1) เร่งรัดเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายของประชาชน
และของครูอย่างกว้างขวาง

มาตรการ

- 1) จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิทางกฎหมายที่ครู
ควรรทราบ
- 2) จัดรายการกฎหมายเกี่ยวกับครูผ่านสื่อมวลชน

(2) เร่งรัดให้มีระบบช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาที่เกี่ยวกับระเบียน

กฎหมาย

มาตรการ

- 1) จัดบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย
- 2) จัดดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์
- 3) จัดดำเนินการเกี่ยวกับคดีความ

แผนงานหลักที่ 3 : การพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู

1. แผนงานปรับปรุงการบริหาร

1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูสภาและองค์กรครูอื่น ๆ เป็นองค์กรที่มีพลังสร้างสรรค์

1.2 นโยบาย

(1) เร่งรัดให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานของครูสภาให้มีประสิทธิภาพ
มาตรการ

- 1) จัดให้มีการพัฒนาองค์กรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 2) จัดให้มีการวิจัยประเมินผล ประสิทธิภาพองค์กรเป็นระยะ ๆ
- 3) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเมื่อพบปัญหา เพื่อให้:-
 - มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีเครือข่ายกระจายไปยังภูมิภาค
 - มีการจัดสำนักงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
 - มีการจัดระบบแผนงานและงบประมาณที่ดี
 - มีระบบข่าวสารและการสื่อสารที่ดี
 - มีระบบการติดตามกำกับที่ดี
- 4) ปรับปรุงกฎ ระเบียบ กฎหมาย อันเป็นอุปสรรคของการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

(2) เร่งรัดให้บุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เป็นไปอย่างกว้างขวาง

มาตรการ

- 1) ให้มีการวางแผนดำเนินงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ครูสภา

กรรมการอำนวยการคุรุสภา กรรมการคุรุสภาจังหวัดและ
อำเภอเพื่อบริการด้านวิชาชีพครูและด้านอื่น ๆ

- 2) ให้มีการประสานงานกับภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีอาคาร
อเนกประสงค์สำหรับคุรุสภาส่วนภูมิภาค

2. แผนงานพัฒนาบุคลากร

2.1 วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของคุรุสภามีศักยภาพสูงและมีขวัญกำลังใจ
ที่ดี

2.2 นโยบาย

(1) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
มาตรการ

- 1) จูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
- 2) จัดให้มีการฝึกอบรมตามความต้องการ
- 3) จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
ให้ได้ไปศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ

(2) ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
มาตรการ

- 1) มีการประเมินผลเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของบุคลากรเป็น
ระยะ ๆ
- 2) มีการตรวจตราเสนอให้มีการใช้คนให้ถูกกับงานและไม่จำเจ
- 3) สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงานทั้งด้านเงินเดือนและ
ตำแหน่ง
- 4) เอาใจใส่สวัสดิภาพในการทำงาน
- 5) ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเสมอ
- 6) จัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือความกลมเกลียวและความเข้าใจ
อันดีเสมอ

3. แผนงานประชาสัมพันธ์

3.1 วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีที่ช่วยให้ได้มาซึ่ง
การสนับสนุนคุรุสภาในทุกทาง

3.2 นโยบาย

(1) เร่งพัฒนากลไกในการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

มาตรการ

- 1) ดำเนินการวิเคราะห์และพัฒนาระบบงานประชาสัมพันธ์ทั้งภายใน(ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) และภายนอกให้ชัดเจน
- 2) จัดทำบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อการประชาสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ
- 3) วางระบบไหลเวียนข้อมูลข่าวสารให้คล่องตัว
- 4) มีการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ทั้งระยะยาวและแผนปฏิบัติการที่มีจุดหมายชัดเจน
- 5) มีการประเมินความรู้ลึกที่ติดต่อครูสภาเป็นระยะ ๆ

(2) เร่งรัดให้มีการจัดการด้านวิเทศสัมพันธ์ที่ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

มาตรการ

- 1) จัดให้มีศูนย์ข่าวสารระหว่างประเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู
- 2) จัดให้มีการพบปะปรึกษาหารือระหว่างผู้นำขององค์กรครูระดับต่าง ๆ เสมอ
- 3) จัดให้มีการประชุมสัมมนาระดับระหว่างประเทศเสมอ
- 4) จัดให้มีการเข้าร่วมการประชุม การสัมมนาระหว่างประเทศเสมอ
- 5) จัดให้มีการแปลข่าวสารข้อมูลทางวิชาการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพครู
- 6) จัดให้มีการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมทั้งในและนอกประเทศ

4. แผนงานสารสนเทศเพื่อการบริหาร

4.1 วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพที่สามารถมีข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอและทันการณ์

4.2 นโยบาย

เร่งรัดให้พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อ

แผนงานหลักทั้ง 3 แผนงาน

มาตรการ

- 1) ศึกษาความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารทั้ง 3 แผนงานหลัก
- 2) วิเคราะห์ระบบการไหลเวียนและกลไกของข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน
- 3) พัฒาระบบสารสนเทศโดยที่มีเครือข่ายโยงใยได้ทั้งองค์กรผู้ผลิตและผู้ใช้
- 4) จัดระบบข้อมูลครุที่มีความเด่นเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง

จากภาระกิจของคุรุสภาตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ผนวกกับแผนพัฒนาวิชาชีพรูของคุรุสภาในฐานะสถาบันวิชาชีพครูดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าคุรุสภามีหน้าที่และขอบข่ายกว้างขวางมาก รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันก็ได้กำหนดเป็นนโยบายในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ที่เกี่ยวกับคุรุสภาไว้ชัดเจนว่าจะต้องพัฒนาองค์กรวิชาชีพให้เข้มแข็ง และจะพัฒนาวิชาชีพรูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพที่แท้จริง โดยปรับกระบวนการผลิตและการใช้ ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ภายใต้ันนโยบายดังกล่าวนี้ คุรุสภาจึงต้องรับบทบาทในฐานะเป็นองค์กรหลัก ดังนั้นโครงสร้างการบริหาร การจัดองค์กร และบุคลากรในคุรุสภา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้วยเช่นกัน (สัมพันธ์ ทองสมักร. 2536 : 6) คุรุสภาจึงได้พยายามที่จะแสวงหาแนวทางและพัฒนาสถาบันวิชาชีพครูแห่งนี้ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถสนองต่อนโยบายการศึกษาของชาติ และสนองต่อความต้องการของสมาชิกคุรุสภาได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการพัฒนารูการให้ได้อย่างคุณภาพและมาตรฐาน ที่สำคัญคือคุรุสภาในฐานะสถาบันวิชาชีพครูจะต้องได้รับการยอมรับจากมวลสมาชิกให้ได้มากที่สุดด้วย

ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของคุรุสภาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีศักยภาพสูงและมีขวัญกำลังใจที่ดี โดยการส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นั้น (แผนพัฒนาวิชาชีพรูของคุรุสภา. 2535 : 13-14) โกวิท วรพินิจณ์ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับบุคลากรคุรุสภา (48 ปี สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2536:7) ว่า แท้จริงแล้วโดยส่วนรวมสมาชิกคุรุสภายังปรารถนาที่จะเห็นคุรุสภาเป็นองค์กรที่พัฒนาอย่างดีเยี่ยมเป็นที่เชิดหน้าชูตาของสถาบันครู เป็น

ที่พึงของครู และมีส่วนเกื้อกูลส่งเสริมงานการศึกษาชาติ ดังนั้นการที่ครูสภาจะประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์และนโยบายดังกล่าวข้างต้นได้ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา นอกจากการจะต้องมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายแล้ว จำเป็นจะต้อง อุดมคติแรงกาย แรงใจและสติปัญญาให้กับการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้ครูสภาได้ถึงซึ่งจุดมุ่งหมาย แห่งภาระกิจเหล่านั้น ซึ่งการจะให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและสติปัญญา ท่วมเท ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด จำเป็นจะต้องมีสิ่งจูงใจ มีขวัญ มีกำลังใจให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่แจ่ม เช่นที่ครูสภาต้องการได้

2. ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจุบัน นักบริหารการศึกษา นักบริหารธุรกิจ นักการธนาคาร ตลอดจนนักบริหาร วิชาชีพต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจและศึกษาเรื่องขวัญของผู้ปฏิบัติงานด้วยกันทั้งสิ้น และได้ให้ความ หมายของขวัญไว้หลายประการด้วยกัน ที่แตกต่างกันก็มี คล้ายคลึงกันก็มี ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณา ในลักษณะใด หรือเน้นหนักในแง่ใด ดังเช่น ศาสตราจารย์ โยเตอร์ (อมร วิชัยดิษฐ์. 2519 : 16-17 อ้างอิงมาจาก Yoder 1959 : 445) ได้ให้ความหมายของขวัญในลักษณะ ที่เกี่ยวกับการทำงานว่า ขวัญในการทำงาน หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น ขวัญจึงเป็นลักษณะหนึ่งทางจิตใจซึ่งเกิดขึ้นจาก ภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับเป็นสภาพทางจิตใจ กำหนดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์การและของบุคคล ต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัย ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ตลอดจนผลสำเร็จของงาน นอกจากนี้ ฟลิปโป (Flippo. 1967 : 416) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญเป็นสภาพจิตใจหรือความ รู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน ซึ่ง เช่นเดียวกับ เซอร์แมน (มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. 2533 : 18 อ้างอิงมาจาก Sherman 1968 : 75) ที่ได้ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึงทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ความพอใจในงานที่ทำ และการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน

จากความหมายของขวัญในการทำงานตามที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึก หรือสภาพทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่มีต่องานที่ทำ เป็น

ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของหน่วยงานหรือองค์การ ขวัญในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถสร้างขวัญให้แก่สมาชิกผู้ร่วมงานเพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ตั้งใจมีความวิริยะอุตสาหะและอยู่ในระเบียบวินัย และสามารถมองเห็นเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในองค์การ จึงมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง นัฒนาและรักษาขวัญของสมาชิกในองค์การนั้น (มะลิ ภู่อันติสัมพันธ์. 2533 : 21)

3. ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หากมีส่วนประกอบอย่างอื่นอีกด้วยที่มีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึกที่ดีต่อกัน การดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้องและยุติธรรม และความเห็นว่ายโยบายขององค์การเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้คือขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง (กมลทิพย์ ศติการ. 2528 : 55)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 242) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี มีลัทธิต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมประพฤติดของพนักงาน
เจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี ดังที่ว่า พลั สงขสส สามัคคี อันสามารถจะหนีฝ่าอุปสรรค ทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ส่วนผลดี สัตยะมานะ (2521 : 100) ได้กล่าวให้เห็นความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

นอกจากนี้ อรรถเพ็ญสวัสดิ์ (2525 : 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญ

ในการปฏิบัติงานในการบริหารราชการไทยไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด

2. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหมดได้
3. ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีกิจกรรมอันดีงาม
4. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

จากความสำคัญของขวัญในการทำงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่าขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีของสมาชิกในหน่วยงาน จะช่วยให้เกิดผลประโยชน์แก่กุลต่อการทำงานอย่างมากมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะได้ตระหนักถึงความสำคัญ พยายามเสริมสร้างขวัญให้มั่นคงตลอดไปรวมทั้งจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงเหตุแห่งการทำลายขวัญของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ ดังเช่นที่เอลเลน เบริก ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของสมาชิกในหน่วยงาน (ชัยชาญ ศรีทรง. 2529 : 11 อ้างอิงมาจาก Ellenburg 1972 : 44) นอกจากนี้ ผลการวิจัยของโกศล มีคุณ (2518 : บทคัดย่อ) ยังพบว่าตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ ขวัญและกำลังใจของสมาชิกในกลุ่มอีกด้วย

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญ

นับตั้งแต่ได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการเปลี่ยนโฉมหน้าการผลิตจากการใช้แรงงานเป็นหลัก มาสู่ยุคของการใช้เครื่องจักรกลเข้าช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการผลิตในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม ระบบการจัดการเพื่อให้ธุรกิจอุตสาหกรรมมีระบบการผลิตที่ทันสมัย โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ จนในที่สุดได้เกิดแนวความคิดเรื่องการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ขึ้น จุดเน้นของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์คือ ประสิทธิภาพในการผลิตของหน่วยงาน โดยมุ่งวิเคราะห์หัตถ์ปฏิบัติและวิธีปฏิบัติงานเป็นหลัก คนงานแต่ละคนเป็นเสมือนเครื่องมือของหน่วยงานที่สามารถจะปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตได้ และการปฏิบัติงานที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ

1. การเลือกคนงานที่มีขีดความสามารถสูง
2. การฝึกอบรมให้คนงานทำงานอย่างถูกวิธี
3. การให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

การเน้นเช่นนี้ทำให้ทฤษฎีนักวิจัยว่า วิเคราะห์การทำงานของคนที่เหมือนหนึ่งเป็นเครื่องจักร ละเลยการพิจารณาคนในเชิงจิตวิทยา จากจุดอ่อนของการจัดการบริหารงานนี้ ทำให้มีการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงานในแนวทางที่กว้างขึ้น เนื่องจากการบริหารงานเป็นเรื่องของการทำงานของคนกับคนด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นเรื่องขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจของคนงานจึงน่าจะมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย จึงได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งถือว่า มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ความต้องการทางใจ เช่น ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจ โอกาสความก้าวหน้า และความสมานฉันท์ได้กลายเป็นตัวแปรสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน (ชัชชาญ ศรีทรง. 2529 : 14-15)

ในปี ค.ศ. 1927 - 1932 ศาสตราจารย์ จอร์จ เอลตัน เมโย และคณะได้ทำการศึกษาค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็นองค์ประกอบของการบริหาร ซึ่งเรียกการทดลองนี้ว่า Hawthorne Study โดยใช้คนงานของบริษัท Western Electric ประมาณ 2000 คน คณะผู้ทดลองได้ค้นพบความจริงว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่แท้จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกันกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจใน

การทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. ปริมาณการทำงานของคนงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย ทำนองคัมที่อยู่ที่คับใจอยู่ยาก

4. อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

การศึกษาของเมโย ทำให้เกิดปรากฏการณ์อย่างใหม่ในวิธีการจัดการ เรียกว่า การจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) ซึ่งได้ให้ความสำคัญแก่ "คน" เป็นอย่างมาก โดยถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการ อันเป็นผลให้เกิดการศึกษาในแนวใหม่ในโอกาสต่อมา เรียกว่า การจัดการตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach) ซึ่งได้นำเอาวิธีการตามแบบวิทยาศาสตร์และมนุษยสัมพันธ์มาผสมผสานให้สอดคล้องกัน ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับตัวบุคคลและวิธีการจัดโครงสร้างขององค์การ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของขวัญและการจูงใจได้มีผู้ให้ความสนใจและศึกษากันมาก เช่น ศึกษาถึงความจำเป็นมา ศึกษาว่าขวัญมีความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญ เป็นต้น

การที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างขวัญโดยไม่ได้ศึกษาถึงความต้องการ หรือแรงจูงใจของบุคคลในองค์การย่อมทำไม่ได้ฉันใด การศึกษาเรื่องขวัญให้ลึกซึ้ง โดยปราศจากความเข้าใจเกี่ยวกับการจูงใจก็ทำไม่ได้เช่นเดียวกัน เพราะการจูงใจกับการสร้างขวัญนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แรงจูงใจมิใช่ขวัญ แต่การที่ฝ่ายบริหารจะหาช่องทางให้บุคคลได้รับการตอบสนองแรงจูงใจของคนอย่างสมเหตุสมผล ทำให้บุคคลเกิดความพอใจนั้นนับว่าเป็นเสริมสร้างขวัญนั่นเองดังข้อสรุปของ ชงชัย สันติวงษ์ (2533 : 359) ที่ว่าถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูงขึ้นไป เช่นเดียวกันหากสามารถจัดให้คนงานของเขาได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของเขาได้แล้ว ขวัญของคนงานเหล่านั้นจะสูงขึ้น และผลงานก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งข้อสรุปนี้ก็จะสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอส์เบอร์ก (Herzberg) และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ด้วย คือ

ในปี ค.ศ. 1959 เฟรดเดอริก เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องเหตุจูงใจให้ทำงานเพื่อค้นหาคำตอบที่ว่า บุคคลเราโดยทั่วไปมีความต้องการอะไรจากหน้าที่การงานที่เขารับผิดชอบอยู่ และอะไรบ้างมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนี้ยังต้องการทราบอีกว่า ขวัญของบุคคลมีผลทำให้เกิดกลวิธีในการ

ปฏิบัติงานแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ผิดแผกแตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อศึกษาค้นคว้าหาความจริงให้ได้ว่า ขวัญจะบังเกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไรบ้าง ผลจากการศึกษาค้นคว้าหาความจริงจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน มีเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 476 เรื่อง และเมื่อดำเนินการวิเคราะห์คำตอบตามวิธีอันเป็นเทคนิคของพวกจิตแพทย์ และพวกหยังประชามติมหาชนแล้วพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลซึ่งเป็นมูลเหตุให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงานมีดังนี้ (Frederick Herzberg. 1959 : 32-39)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจโดยตรง เพียงแต่เป็นสิ่งป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจต่องานเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น สถานที่ทำงานอึดอัด คับแคบ ร้อนอบอ้าว ย่อมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ ครั้นเมื่อปรับปรุงสภาพห้องทำงานให้สะอาดสบายขึ้น สิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้ทำให้ปริมาณและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใด มี 5 ประการ คือ

- 1.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration)
- 1.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical)
- 1.3 เงินเดือน (Salary)
- 1.4 การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (Interpersonal relations-super vision)
- 1.5 ภาวะการทำงาน (Working conditions)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นลักษณะของการเร้าให้บุคคลทำงานหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว 5 ประการ คือ

- 2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.3 ลักษณะของงาน (The work itself)
- 2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

(Frederick Herzberg. 1959 : 81-82)

ในทำนองเดียวกันในปี ค.ศ. 1967 มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ซึ่งความต้องการเหล่านี้ หากได้รับการตอบสนองแล้วก็จะช่วยให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน มาสโลว์ เชื่อว่าองค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานที่ตั้นจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจความต้องการของมนุษย์และเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง จากความเชื่อดังกล่าว มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมา

4. ความต้องการของคนสามารถจัดอันดับความต้องการได้ จากระดับต่ำไปหากระดับสูง และความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองก่อนระดับสูง ซึ่งเรียกว่าลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้นตามลำดับขั้นต่ำไปหาชั้นสูงดังนี้

4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

4.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองและปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกายตลอดจนความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงิน

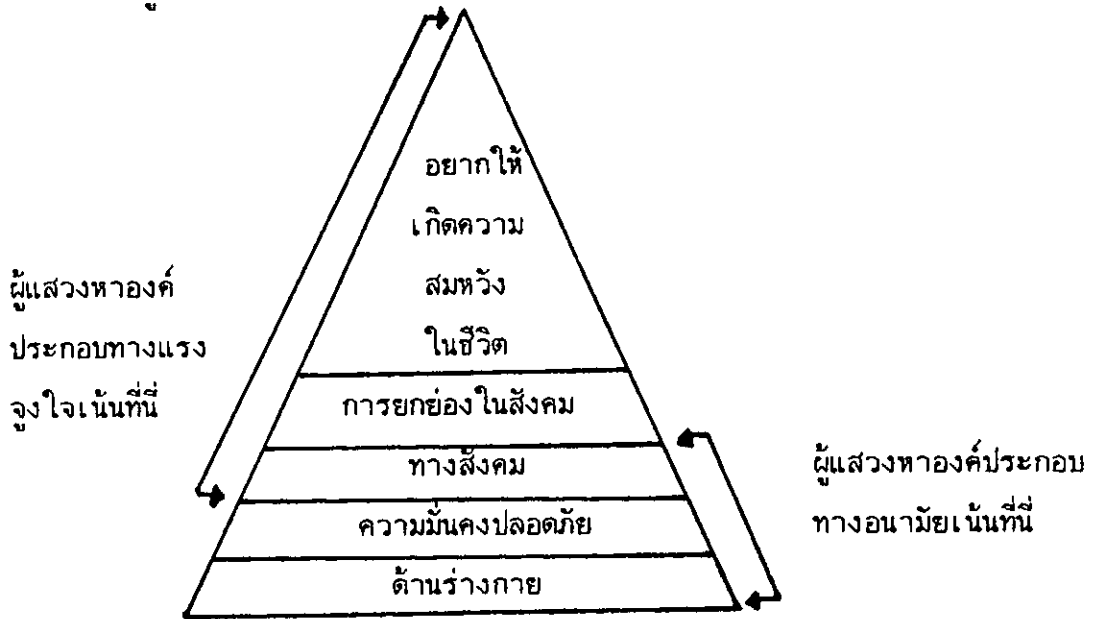
4.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Need) ความต้องการที่จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักจากผู้ร่วมงาน และการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Need) เป็น

ความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

4.5 ความต้องการที่จะให้เกิดความสมหวังในชีวิต (Actualization Need) เป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาก หากนำมาเปรียบเทียบกันแล้วปัจจัยค่าจุนของเฮอริสเบอร์ก เปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจูงใจก็เปรียบเทียบกับความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ นั่นเอง ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบสองประการของเฮอริสเบอร์ก และลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

(เสริมศักดิ์ วิชาการณ์ 2521 : 175 อ้างอิงมาจาก Sergiovanni and Carver. 1968 unpagged)

จากแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น เป็นที่ยอมรับกันว่า สามารถนำจุดเด่นของหลักการมาใช้ในการปฏิบัติงานในวงการอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานในการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรมโครงการพัฒนาการบริหาร ตลอดจนนำมาใช้ในการสำรวจขวัญในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย (ชัยชาญ ศรีทรง. 2529 : 17-18)

ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะใช้ปัจจัยจูงใจหรือความต้องการระดับสูงสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อได้หาช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ตอบสนองปัจจัยค่าจูงใจหรือความต้องการระดับต่ำจนเป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น และในส่วนของเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ แม้ทฤษฎีทั้งสองจะมีได้กล่าวถึง โดยตรง แต่ในทางปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าทฤษฎีดังกล่าวโดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอส์เบอร์กมีอิทธิพลต่อแนวความคิดในการเสริมสร้างขวัญเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอ้างอิงอยู่เสมอ และการวิจัยครั้งนี้ก็ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอส์เบอร์กเป็นแนวทางศึกษาส่วนหนึ่งเช่นกัน

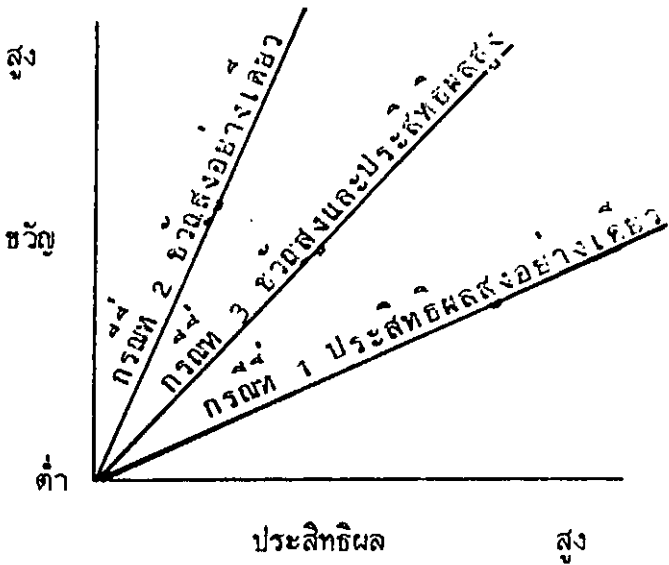
การบริหารงานตามแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นซึ่งให้ความสำคัญของปัจจัยในเรื่อง "คน" หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นพิเศษนั้น ถือว่า "ขวัญ" ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งทำงานร่วมกันอยู่ในหน่วยงานเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ได้หมายความว่า การที่บุคคล หรือ กลุ่มบุคคลใดมีขวัญในการทำงานสูงแล้วผลผลิตหรือประสิทธิภาพของงานจะสูงเสมอไปทุกกรณี ได้มีนักวิชาการชาวต่างประเทศ เช่น สมิท (M. Brewster Smith) ฟอว์เซ็ท (James T. Fawcett) เอฟเคิล (Raphael Ezekiel) และรอท (Susan Roth) กับ เดวิส (Keith Davis) ได้ศึกษาถึงสาเหตุความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและประสิทธิผล หรือผลผลิตในการทำงานซึ่งต่างก็ให้ความเห็นว่า กำลังขวัญมิได้เป็นสาเหตุสัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานโดยใกล้ชิดกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้นสูงเสมอไปทุกกรณี (ณัฐพล ชันธไชย. 2517 : 446) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เดวิส (Davis. 1967 : 60-62) มีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานและขวัญนั้น สามารถพิจารณาได้ 3 กรณี คือ

กรณีที่ 1 การที่ประสิทธิผลของการทำงานของบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลในบางหน่วยงานสูงทั้ง ๆ ที่ขวัญในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

กรณีที่ 2 ประสิทธิผลในการทำงานต่ำทั้ง ๆ ที่ขวัญในการทำงานสูง

กรณีที่ 3 ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้นตามลำดับเมื่อขวัญสูงขึ้น

กรณีทั้งสามดังที่กล่าวแล้ว สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและประสิทธิผล (ปรีชา ไตรโพธิ์ 2533:33)

ถึงกระนั้นก็ตาม นักวิชาการผู้ซึ่งได้ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ก็มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า ถ้าปราศจากเสียซึ่งขวัญที่ดีหรือสูงแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานนั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมจะบังเกิดไม่ได้ แต่ถ้ามีปัจจัยส่งเสริมอื่น ๆ เช่น การมีผู้นำที่สามารถ และการมีปัจจัยทางด้านเทคนิคในการผลิตต่าง ๆ อย่างพร้อมสรรพร่วมกับการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งต้องทำงานร่วมกันในหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงแล้ว ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนานอย่างแน่นอน (ณัฐพล ชันธไชย. 2517 : 447)

นอกจากนี้บาร์นาร์ด (สมพร คงสกุล. 2531 : 25-26 อ้างอิงมาจาก Barnard 1972 : 142-149) ยังได้ให้ทัศนะว่าสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non - material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสส่วนบุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น 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 รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

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

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

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

5. ลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและขวัญไม่ดี

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ จะขึ้นอยู่กับ "คน" ขององค์การนั้น ๆ ดังนั้น การปรับปรุงประสิทธิภาพตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นกุญแจสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็น

ต้อง เสริมสร้างขวัญให้ผู้บังคับบัญชาให้ได้ และสิ่งที่จะสามารถทราบได้ว่าองค์การของตนมีบุคลากรที่มีขวัญหรือไม่ดีนั้น นพตล ลัมสุรัตน์ (2526:7) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง ไว้ดังนี้

1. ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม สิ่งเกิดได้จากการชอบทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด "พวกเรา" มากกว่า "ตัวฉัน" ยินดีและเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม และหากสมาชิกคนใดมีปัญหา ก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม

2. มีแรงจูงใจและมีความแข็งแกร่ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สิ่งเกิดได้จากความกระตือรือร้นในงาน ไม่เฉื่อยชาหรือผลัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานยาก งานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือกันฟันฝ่าอุปสรรคอย่างไม่มีเสียงบ่นหรือข้อแก้

3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สิ่งเกิดจากระยะเวลาการทำงานมากกว่าปกติ ความสนุกกับงานและความภาคภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527:257) ยังได้กล่าวถึงลักษณะของหน่วยงานที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญดี โดยจะสามารถสังเกตเห็นได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมั่นและการยอมรับของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อจุดมุ่งหมาย

2. มีความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน

3. การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ หน้าที่การงาน และสภาวะแวดล้อม

4. ความกระตือรือร้น ร่วมมือร่วมใจใช้กำลังความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้กับ

หน่วยงาน

5. ความมีสุขภาพจิตและอารมณ์ และสุขภาพทางกายที่ดีของสมาชิกในหน่วยงาน

ลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีขวัญดีทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้จะทำให้ผู้บริหารทราบได้ว่า สภาพขวัญของบุคคลในองค์การยังดีอยู่ ผู้บริหารจึงควรที่จะทำหน้าที่รักษาสภาพของขวัญของบุคคลในองค์การให้คงสภาพดีอยู่ตลอดเวลา

ส่วนองค์การใดที่บุคคลมีขวัญไม่ดี บรรยากาศในการทำงานจะมีลักษณะที่ไม่ค่อยตั้งใจในการทำงาน การทำงานจะเพียงแต่ให้ผ่านพ้นไปแต่ละวันเท่านั้น โดยมีได้คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน (ปรีชา ไตรโพธิ์. 2533 : 41) ซึ่งฐิระ ประवालพฤกษ์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญไม่ดีไว้ดังนี้

1. มาสาย กลับเร็ว
2. ล่าบ่อย ๆ โดยขาดความจำเป็น เข้าลักษณะลาอยู่บ้านเฉย ๆ
3. ขอย้ายกันมาก ทั้งที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ
4. ขาดความพร้อมเพรียงในการประชุม
5. ขาดความสามัคคี เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก
6. จับกลุ่มซุบซิบนินทา
7. มีการหวาดระแวงและทะเลาะกันบ่อย ๆ
8. มีการร้องทุกข์และส่งบัตรสนเท่ห์กันมาก
9. มีการเบี่ยงและหลีกเลี่ยงการรับงาน
10. ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการทำงานอย่างเดียวกันมากกว่าที่

เคยปฏิบัติมา

11. ผลงานที่ออกมาต่ำและขาดคุณภาพ

นอกจากนี้ สัน อิงทรประเสริฐ (2528 : 3) ได้กล่าวว่าอาการของบุคคลในองค์การที่ขวัญไม่ตีมีสิ่งที่สังเกตได้หลายประการ ดังนี้

1. บรรยากาศในการทำงานซบเซา เศร้าสร้อย ไม่รื่นเริงแจ่มใส เฉื่อยชาในการทำงาน
2. สมาชิกในหน่วยงานทำงานด้วยความไม่ไว้วางใจกัน แยกแยะความสามัคคีทะเลาะเบาะแว้ง แก่งแย่งชิงดี และอิจฉาริษยา กระทบกระทั่งกันมากขึ้น
3. มีการลา การขาด และการทำงานสายมากผิดปกติ
4. มีการทำงานผิดพลาด เชื่อถือไม่ได้
5. มีการลาออกจากงาน โดยย้ายงานในอัตราสูงผิดปกติ
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมย เย็นชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
7. แสดงอาการก้าวร้าว กระด้างกระเดื่อง ไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง
8. แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่งาน
9. มักแสดงว่าตนเองยุ่งอยู่ตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที พยายามหน่วยงานให้เกิดความล่าช้า
10. มักไม่แสดงความสนใจเพื่อนร่วมงานและไม่เอาใจใส่ในการทำงาน
11. มีการร้องทุกข์ บัตรสนเท่ห์มากผิดปกติ

12. มักแสดงอาการขาดความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ชอบวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องที่หุยมหุยม ชอบสร้างสถานการณ์ในทางลบต่อหน่วยงาน หรือบุคคลในหน่วยงานอยู่เสมอ ๓ มีความภูมิใจที่ผลงานต่ำ

จะเห็นได้ว่าอาการดังกล่าวข้างต้นนี้ หากเกิดในองค์การโดยอ้อมแสดงว่าขวัญของบุคคลในหน่วยงานนั้นไม่ดี จึงเป็นเครื่องชี้อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น และจากการที่เกิดการมีขวัญของผู้ปฏิบัติงานไม่ดีขึ้น เสถียร เหลืองอร่าม (สาคร บัวศรี, 2533:39 อ้างอิงมาจาก เสถียร เหลืองอร่าม 2525:80) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดขวัญไม่ดี เช่น

1. สายการบังคับบัญชาในการติดต่อไม่ถูกต้อง ขาดการสื่อสารที่ดี เช่น ภาษานูตไม่เข้าใจซึ่งกันและกันภายในองค์การ และต่างฝ่ายต่างมีปัญหาานาประการ
2. ไม่พอใจในตำแหน่งที่ตนได้รับอยู่ เพราะบุคคลบางคนอุปนิสัยไม่ชอบงานประเภทนี้ แต่ผู้บริหารเป็นผู้จับเอางานมาให้ทำ เป็นความสนใจและความถนัดในงาน
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ห้องรับประทานอาหารไม่ดี ผิดสุขลักษณะขาดมารยาท การทำงานขาดความอบอุ่น ห้องน้ำหรือที่อื่น ๆ เช่น เครื่องใช้ในสำนักงาน ไม่ดี ฯลฯ
4. ให้การปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม บางแห่งยังจ่ายเงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอย่างแท้จริง การสั่งงานขาดประสิทธิภาพ คำสั่งบางอย่างเมื่อสั่งไปแล้วพนักงานไม่อาจปฏิบัติได้
5. สภาพการทำงานไม่ดี หมายถึงสภาพการทำงานไม่ว่าภายในและภายนอกคือติดต่อกับประชาชนไม่สะดวกสบาย เช่น คำพาทนะไม่มี วัสดุที่ใช้ในการติดต่อไม่เอื้ออำนวยให้
6. ไม่เชื่อฝีมือของหัวหน้างาน มุ่งองค์การจำนวนมากซึ่งพนักงานหรือลูกน้องไม่เชื่อความสามารถของหัวหน้า ซึ่งเรียกว่า "มือไม่ถึง" มีอยู่เป็นจำนวนมากเมื่อสั่งงานไปแล้วกลายเป็นตัวตลก เพราะขาดหลักเกณฑ์ หลักวิชาการและมันเป็นไปไม่ได้
7. ขาดการสนับสนุนหรือชดเชย พนักงานบางคนเมื่อทำดีแล้วและทำงานให้แก่องค์การอย่างได้ผลดีเลิศ แต่ผู้นำหรือนักบริหารงานไม่เคยจะชดเชยหรือยอมรับในความสามารถของลูกน้อง มองพวกเขาในลักษณะไร้ความหมาย เพราะขาดการชมเชยและสรรเสริญเมื่อทำดี
8. การจ่ายเงินทดแทนไม่เหมาะสม ในบางครั้งทำงานที่ต้องเสี่ยงภัยมาก และทำงานเกินกว่าค่าของเงินเดือนที่จ่ายให้ แม้แต่สวัสดิการก็ไม่ดี ย่อมจะทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ จากการปฏิบัติงาน
9. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะพนักงานบางคนขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

เพราะตนเองไม่มีประสบการณ์มาก่อน จึงเกิดความท้อแท้ต่อองค์การและขวัญของพนักงานได้

อนึ่ง สำหรับสาเหตุของการเกิดขวัญไม่ดี ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดอาการขวัญไม่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อผู้บริหารทราบสาเหตุดังกล่าวแล้วก็จะ เป็นทางหนึ่งที่จะพยายามหาทางป้องกันไม่ให้เกิดสาเหตุต่าง ๆ ในหน่วยงานของตน ทั้งนี้ก็ด้วยเป้าหมายที่จะทำให้ขวัญของบุคลากรในหน่วยงานดี นั่นเอง

6. การเสริมสร้างขวัญ

ชาดูชัย ศรีทรง (2529 : 29) กล่าวว่าในการที่จะให้องค์การหรือหน่วยงานดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องพยายามสร้างสิ่งจูงใจให้บุคคลร่วมกันทำงานในองค์การให้มากที่สุด และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งได้มีผู้พยายามศึกษาวิธีการเสริมสร้างขวัญต่าง ๆ ไว้มากมายเช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 249) ได้สรุปวิธีการเสริมสร้างขวัญไว้ดังนี้

1. การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทัศนคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อการทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องเสริมสร้างให้ดีและให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในองค์การ เพื่อจะได้ทราบปฏิกิริยาของบุคลากรต่อฝ่ายบริหาร และเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้เหมาะสมและถูกต้องต่อไป

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การทุกระดับซึ่งกระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือเกี่ยวกับระบบบริหาร และรับฟังข้อปรึกษาปัญหาของบุคลากรทุกระดับชั้น หากสามารถให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่บุคลากรเหล่านั้นได้ ก็จะทำให้เกิดความสบายใจขึ้น

3. กำหนดมาตรฐานและเครื่องมือวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ หรือการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง

4. การสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน การมอบหมายให้บุคคลใด ๆ ปฏิบัติหรือทำงานใด จะต้องพิจารณาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่สนับสนุนความคิดริเริ่มในการทำงานที่ดี

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งขององค์การ ในองค์การหนึ่งย่อมประกอบด้วยกลุ่มสังคมย่อย ๆ หลาย ๆ กลุ่ม ซึ่งกลุ่มสังคมต่าง ๆ ควรจะได้มีการผสมผสานกันและยอมรับซึ่งกันและกันในการรักษาผลประโยชน์ขององค์การ

6. ความยุติธรรม ผู้บริหารต้องให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทุกคนในองค์การโดยเสมอภาคและทั่วถึงกัน มีการยกย่องบุคคลที่ทำดี การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ต้องให้ความสำคัญและเป็นธรรมและสมเหตุสมผล

7. การจัดสวัสดิการที่ดี การให้สวัสดิการหรือประโยชน์แก่กุลต่าง ๆ แก่บุคคลในองค์การนอกเหนือจากรายได้ปกติ จะช่วยให้ผูปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและจงรักภักดีต่อองค์การ

8. สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

ส่วน จิตรชัย อรรถนันท์ (2524 : 185) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ

1.1 ให้ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของงาน โดยการประชุมชี้แจงให้อยู่ในแนวเดียวกัน อย่าให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้

1.2 ให้ทุกคนแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถ นั่นคือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน ทั้งนี้ หมายถึง สัมฤทธิ์ผลของเงินเดือน ตำแหน่ง วิทยฐานะอีกด้วย

1.3 ได้รับการยกย่องเชิดชูกันโดยทั่วถึง ควรกล่าวยกย่องสรรเสริญในความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น ฯลฯ ให้เกิดความภาคภูมิใจจะดีที่สุดในที่สุด

1.4 ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ รู้สึกเป็นพวกเขาพวกเรา พวกสถาบันนั้น พวกสถาบันนี้

1.5 หาทางช่วยเหลือทางเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้ เพราะถ้ามีหนี้สินย่อมทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความไม่สะดวกท่วงหน้าท่วงหลัง

1.6 ปัญหาทางครอบครัว เช่น ช่วยเหลือเมื่อยามเจ็บป่วยหรือเกิดภัยอันตราย โดยเฉพาะภรรยา สามีของผู้บริหารอย่าให้ยุ่งงานมากจนเกินขอบเขต

1.7 ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน บรรยากาศการทำงาน ที่พัก ควรจัดให้ดีและเหมาะสม

2. ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้

2.1 ทำให้ทุกคนเชื่อถือในความสามารถในการบริหาร มีฝีมือในการทำงาน มีใช้ผิดบ่อย ๆ จนทำให้ถูกผู้ใหญ่ที่เหนือกว่าเรียกไปว่ากล่าวตักเตือน

2.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ฝึกก็รับผิดชอบ และไม่มีการขัดทอดไปให้ลูกน้อง

2.3 การแสดงน้ำใจเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย แม้แต่คณะคนงาน ภารโรง ให้รงงาน เอาใจใส่งาน และตั้งใจปฏิบัติงานด้วยใจจริงและเต็มใจ

2.4 ควรยกย่องงานว่าเป็นของพวกเราทุกคน หรือหมู่คณะใดคณะหนึ่ง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ รักงาน อันเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดต่อกับคนภายนอกโรงเรียนดี ให้ความร่วมมือ ประชาสัมพันธ์และได้รับความเชื่อถือโดยทั่วไป

2.6 รู้จักน้ำใจของผู้ร่วมงานดี

ในทำนองเดียวกัน วรรณพ นุญยรัตพันธ์ (2525 : 22) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการไว้ ดังนี้คือ

1. ต้องสร้างและปลูกฝังข้าราชการให้มีความพอใจ มีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชากระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วย

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ทำความดีความชอบ แต่ต้องไม่ชมพรั้าเพื่อจนเกินไป

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่ลูกน้องพอสมควร ใต้ถามทุกข์สุขให้คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวและราชการ รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของลูกน้องด้วย

4. วางมาตรฐานด้วยความยุติธรรมในการส่งเสริมสนับสนุนลูกน้อง ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การพิจารณาเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ฯลฯ เพื่อป้องกันความลำเอียงและข้อครหา

5. สร้างความภูมิใจแก่ข้าราชการ ต่อหน่วยงาน จนทำให้ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

6. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงาน

7. ให้โอกาสแก่ลูกน้อง แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมใน

ความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรจะรับฟัง ในขณะที่เดียวกันถ้าความคิดนั้นดีมีประโยชน์ ก็ควรมีสิ่งตอบแทนยกให้เป็นความดีความชอบของผู้นั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและกำลังใจแก่คนอื่นต่อไป

8. มีระบบเที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของข้าราชการ ควรมีกล่องรับคำแนะนำและที่ปรึกษาสำหรับข้าราชการ เมื่อเกิดความเดือดร้อน ไม่สามารถไปร้องทุกข์กับผู้ใด

9. เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการ เพราะถ้าเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อย ไม่พอในการใช้จ่ายดำรงชีวิตประจำวันจะทำให้เสียขวัญ

7. การวัดขวัญหรือการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญมีลักษณะเป็นนามธรรม จึงยากที่จะวัดหรือตรวจสอบได้โดยตรง แต่ผู้บริหารก็มีความจำเป็นและต้องตระหนักในการวัด หรือตรวจสอบ วินิจฉัย และดูแลขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้ได้อยู่เสมอ ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 243) ได้ให้แนวทางในการวัดหรือตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็วหรือลดลงแล้วไม่กลับขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ การตรวจระดับความสม่ำเสมอของงานจึงเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญดีจะแสดงออกโดยการกระตือรือร้นในการทำงาน การขาดงานหรือการลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์การย่อมกระทบกระเทือนต่อผลงานและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหารเพราะพฤติการณ์การลาหรือหยุดงานอาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของคนงานได้ดีว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง ความเฉื่อยชาก็อาจมีเหตุหรือมีสภาพจิตใจ ที่ได้รับความกระทบกระเทือนจึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างกระฉับกระเฉง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ และได้จัดระบบเงินเดือน หรือค่าจ้างอย่างเป็นธรรมรวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ได้จัดไว้แล้วก็ตาม แต่ยังมีคนลาออกหรือขอย้ายมาก ๆ ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็น

ระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดีหรือบัตรสนเท่ห์ที่กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์การก็ดี หากมีบ่อย ๆ เสมอ ๆ ก็น่าเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีชั้นยากหากการปฏิบัติงานเป็นไปตามปกติและผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า

5. การออกแบบสอบถาม การออกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสมเช่น 4 เดือนครั้งหรือ 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งคือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา เป็นวิธีที่อาจได้คำตอบที่แปลความได้ชัดเจนกว่าแบบสอบถามแม้ว่าจะสิ้นเปลืองเวลาก็ตาม แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถามและสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่า

นอกจากนี้ จูเซียส (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 22 อ้างอิงมาจาก Jucius 1962 : 248-350) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดหรือตรวจสอบขวัญว่า วิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง คือ วิธีสำรวจ ซึ่งวิธีการสำรวจนั้น สามารถกระทำได้ถึง 4 ประการ คือ

1. การสังเกตการณ์ การสังเกตการณ์อาจจะร่วมสนทนาด้วยหรือสังเกตการปฏิบัติงาน ตูมฤทธิกรรมการแสดงออกต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ก็จะทำให้ทราบถึงสภาวะของขวัญของคนงานได้อย่างแน่นอน

2. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัว แลกเปลี่ยนข่าวสารด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ แก่กัน การสัมภาษณ์ที่ดีต้องมีแผนและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน และต้องทำให้ผู้ตอบอิสระกล้าเปิดเผย

3. แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นวิธีที่นิยมกันอย่างกว้างขวาง แต่คำถามต้องครอบคลุมและคำถามต้องมีลักษณะที่ให้ข้อมูลที่ต้องการเกี่ยวข้องกับขวัญครบถ้วน

4. การเก็บประวัติ ประวัติที่รวบรวมขึ้นควรเป็นเรื่องการขาดงาน การเฉื่อยช้างานและมีการบันทึกไว้เป็นรายบุคคลอย่างย่อ ๆ ในบัตร แล้วนำมาสรุปลงในบัตรของหน่วยงานอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ประวัติจะต้องทำขึ้นอย่างทันสมัย

จากความพยายามที่จะวัดขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้ทราบระดับขวัญในการ

ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะหาทางปรับปรุงหรือส่งเสริมขวัญ ซึ่งเป็นการประเมินให้ทราบเสียก่อนว่าขวัญของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด จากแนวความคิดดังกล่าวในการวัดขวัญในการปฏิบัติงานที่ยกมานั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา ในสำนักงานเลขาธิการครูสภา ควรจะวัดโดยแบบสอบถาม เพราะว่ามีความสะดวกต่อการใช้และวัดได้กว้างขวางครอบคลุม ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา และทำให้ผู้ตอบสบายใจได้ว่าความลับของตนจะไม่ถูกเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของสุบรรณพันธ์วิศวาสนและ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (สาคร บัวศรี. 2533 : 43 อ้างอิงมาจาก ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ 2522 : 163) ซึ่งกล่าวว่าคนตอบคำถามจะไม่รู้สึกรายหรือกลัวคำถามและไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมเทคนิคต่าง ๆ แก่ผู้ถามเหมือนวิธีอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กมลสุดประเสริฐ (2516 : 141) ที่กล่าวถึงผลของแบบสอบถามว่ามีประโยชน์มาก และยังมีตัวเลือกให้ตอบตายตัว ก็ทำให้แบบสอบถามนั้นมีความเชื่อมั่นสูงขึ้น เพราะผู้ตอบจะตอบอยู่ในวงจำกัดของคำตอบที่วางไว้และสิ่งที่สำคัญคือความสะดวกในการสอบถามคนจำนวนมากได้อีกด้วย

8. ส่วนประกอบที่เป็นตัวชี้ถึงสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342-343) ได้กล่าวถึงส่วนประกอบในการทำงานที่ทำให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานหกประการคือ

1. ลักษณะท่าทาง บทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เพราะผู้มาเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจนั้น ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งมีความมั่นใจ

และชวัญดี

ส่วนฉัฐพล ชันชไชย (2517 : 451) ได้จำแนกส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อชวัญดีในการปฏิบัติงานไว้ด้วยดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจหน่วยงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. สภาพความพอใจในงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน
20. สวัสดิการของหน่วยงาน

นอกจากนี้ ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับส่วนประกอบที่เป็นตัวชี้ถึงสภาพของชวัญดีของผู้ปฏิบัติงานไว้หลายท่านด้วยกัน ดังเช่น

อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาส่วนประกอบซึ่งสามารถส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อชวัญดีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอ จำนวน 567 คน พบว่า ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อชวัญดีที่อยู่ในระดับสูง คือ ความร่วมมือ

กันของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สภาพภาพและการยอมรับนับถือ การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สภาพความพึงพอใจของหน่วยงานและความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด และสำหรับ ส่วนประกอบของชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของ รายได้จากการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของ ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ชาติชาย วัฒนสุขชัย (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาส่วนประกอบ ซึ่งสามารถ ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร พบว่าส่วนประกอบซึ่ง ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จังหวัดขอนแก่นที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงมี 9 ประการ คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ของสมาชิกในหน่วยงาน

ส่วนธงชัย ดีทองกลาง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญที่อยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ด้าน ลักษณะของงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงของงาน

9. ประสพการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน

จากการศึกษาตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับ ประสพการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด มีส่วนสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อขวัญ ในการทำงาน เช่น

ปรีชา ไตรโพธิ์ (2533 : 91) ได้ศึกษาขวัญของศึกษานิเทศก์ในกรมสามัญศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ ที่มีประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ส่วนอภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารศึกษาระดับจังหวัด และอำเภอ

พบว่าเจ้าหน้าที่บริหารศึกษาระดับจังหวัด และอำเภอที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญ
ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งกับการได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับชีวิตการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ หรือเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (บุญมาก พรหมพ้วย. มปท. : 77) นอกจากนี้การกำหนดระดับตำแหน่งยังเป็นหัวใจของโครงสร้างองค์การ ซึ่งถ้ามีการยกระดับตำแหน่งไว้ในโครงสร้างได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้รับความเป็นธรรม และสนใจให้บุคคลได้พยายามทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่ (สวัสดี สุคนธรังษี. 2528 : 19) ในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่สามารถกำหนดระดับตำแหน่ง และตึราคาตำแหน่งได้อย่างถูกต้องจะทำให้เกิดปัญหาทั้งในด้านสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน และผลเสียในด้านงบประมาณ จะเกิดความไม่พอใจขวัญเสียและความปั่นป่วนในบรรดาผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เกิดความไม่ตั้งใจทำงาน ขาดงานและลาออก ล้นเปลืองงบประมาณรายจ่ายด้วย (สวัสดี สุคนธรังษี. 2528 : 22) อย่างไรก็ดี ผลงานวิจัยของ สาคกร บัวศรี (2533 : 90) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนภูมิภาค ในเขตการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาติชาย วัฒนสุขชัย (2533 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น ที่มีชั้นยศต่างกัน มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านของหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งเป็นสถานที่ที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ มีส่วนสัมพันธ์กับขวัญในการทำงานเช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานที่สังกัดเดียวกัน อาจมีความตั้งใจในการทำงานผิดกัน บางคนอาจทำงานเพียงเพื่อให้งานหมดไปวันหนึ่ง ๆ โดยไม่มีความกระตือรือร้นเลย แต่บางคนมีความขยันในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากขวัญในการทำงานนั่นเอง (อมร วิชัยดิษฐ์. 2519 : 17) และในปี 2526 บุญเจือ ทองประหวั่น (2526 : ฉ) ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พบว่าศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศก์การศึกษา มีขวัญในการทำงานด้านลักษณะของงานมากกว่าศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา นอกจากนี้ วอห์น และตันน์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Vanghn and Dunn. 1974 : 163-177) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะการแบ่งงานและการดำเนินงานในลักษณะเดียวกัน จำนวน 265 คน โดยวัดปัจจัย 5 ประการ คือ ด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา

คำตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์แยกตามแต่ละแผนกในแต่ละปีจจัยไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ บุญเจือ ทองประหวั่น (2526 : 44-45) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายนิเทศก์การศึกษาและฝ่ายแผนพัฒนา พบว่ามีขวัญไม่แตกต่างกัน อย่งไรก็ดี ผลงานวิจัยของวีรเทพ สุวรรณสว่าง (2528:83-85) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พ.ศ. 2528 พบว่า หัวหน้าฝ่ายการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานที่ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

แม้ว่า ครูสภา จะได้จัดตั้งองค์การมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ก็ยังไม่พบว่าได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา อย่งไรก็ดี ก็ม้งงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในส่วนของขวัญของผู้ปฏิบัติงานของบุคคลในหลาย ๆ อาชีพ ทั้งในต่างประเทศและในประเทศ ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงต้องอาศัยผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ กัน เช่น บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่และพนักงานขององค์การต่าง ๆ เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกตัวแปรที่จะศึกษา และกำรสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในต่างประเทศ

แคทซ์ และคนอื่น ๆ (มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. 2533 : 31; อ้างอิงมาจาก Katz and Others. 1960 : 10) ได้ทำการศึกษาเรื่องการนิเทศงานกับขวัญของคณงานในบริษัท พรูเดนเชียล เซียลอินชัวแรนซ์ (Prudential insurance Company) กับพนักงาน 419 คน และผู้ทำหน้าที่นิเทศงาน 24 คน ผลการวิจัย พบว่าความภูมิใจในหมู่คณะเป็นเครื่องวัดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับการเพิ่มผลผลิต คณงานที่มีผลผลิตสูงมี ความพึงพอใจในผลงานมากกว่าคณงานที่มีผลผลิตต่ำ เพราะหัวหน้าของคณงานที่มีผลผลิตสูงให้อิสระในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบว่าความมั่นคงเป็นสิ่งที่ทำให้คณงานพอใจ ส่วนเงินเดือนไม่ใช่สิ่งที่ทำให้คณงานพอใจเสมอไป สำหรับปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัย

ด้านความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้

ต่อมาบริคส์ (Brooks. 1971 : 5744-A) ได้ทำการวิเคราะห์ขวัญของสมาชิกในคณะวิชาของวิทยาลัยชุมชนในรัฐคาโรไลนาเหนือ พบว่าสมาชิกของคณะวิชาที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 ปี หรือน้อยกว่านั้น มีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะอื่น ๆ นอกจากนั้นสมาชิกของคณะวิชาที่มีการศึกษาต่ำ มีขวัญสูงกว่าสมาชิกที่มีการศึกษาสูง ในปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร โอกาสแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพบปะสังสรรค์ของคณะวิชา ได้รับประโยชน์อย่างเพียงพอ การบริหาร อัตราเงินเดือน และสมาชิกของคณะวิชาที่มีอายุยาวกว่าสมาชิกอื่น และการบริหารอัตราเงินเดือน

ในปี ค.ศ. 1984 โชปา (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 34 อ้างอิงมาจาก Chopra. 1984 : 156-161) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในเมืองลัคเนา ประเทศอินเดีย โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งวัดในปัจจัย 9 ปัจจัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชนและห้องสมุดเฉพาะ จำนวน 100 คน ได้ศึกษาตัวแปรเพศ และประเภทของห้องสมุด ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใช้ห้องสมุดมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ สภาพแวดล้อม ความมั่นคงและสถานภาพทางสังคม ปัจจัยที่บรรณารักษ์ไม่พอใจมากที่สุดคือ รายได้ รองลงมาได้แก่พฤติกรรมของผู้บริหารและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างเพศชายและหญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบรรณารักษ์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าชาย และบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน

งานวิจัยในประเทศ

สุวารี สอนจรรยา (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ พบว่า ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอมือขวัญไม่ดี และขวัญอยู่ในระดับต่ำทุกปัจจัย ที่ต่ำมากได้แก่ความเพียงพอของรายได้ ความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงานและการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

สมพร คงสกุล (2531 : 79) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความรู้สึพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึรับผิดชอบ ด้านความรู้สึพึงพอใจต่องาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

มะลิ ภูสันติสัมพันธ์ (2533 : 77) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช) ในเขตภาคเหนือ พบว่า ระดับขวัญของครูโครงการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ที่เหลืออีก 7 ด้าน คือ ด้านความรู้สึเป็นสมาชิก ด้านสภาพภาพและการได้รับการยอมรับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ในปีเดียวกันคือ พ.ศ. 2533 ปรีชา ไตรโพธิ์ (2533 : 96) ก็ได้ศึกษาเรื่องขวัญของศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ทุกเขตการศึกษาที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และสภาพทางสังคม ยกเว้นปัจจัยลักษณะงาน ที่พบว่า มีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ในทุกเขตการศึกษา

สรุป การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงานส่วนใหญ่ พบว่าส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญมีทั้งส่วนประกอบด้านคุณสมบัติส่วนตัว หรือสภาพภาพและสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งพอสรุปได้ว่า การศึกษาวิจัยโดยทั่วไปจะเน้นส่วนประกอบในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด เป็นต้น ส่วนด้านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะได้แก่ ลักษณะของงาน ความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการ เป็นต้น นำมาเป็นขอบเขตของเนื้อหาเพื่อสร้างเครื่องมือต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้คุณสมบัติส่วนตัวหรือสภาพภาพเป็นตัวแปรอิสระที่จะศึกษาเช่นเดียวกัน คือ

1. ประสบการณ์ในการทำงาน
2. ระดับตำแหน่ง
3. หน่วยงานที่สังกัด

และกำหนดให้ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมนำมาเป็นขอบเขตของเนื้อหา เพื่อสร้าง
เครื่องมือวัด ประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน
2. สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
3. ความมั่นคงปลอดภัย
4. ความเจริญก้าวหน้า
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
7. สถานภาพทางสังคม

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาส่วนประกอบในการทำงาน 7 ด้านที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติของสำนักงานเลขาธิการครูสภา ในปี พุทธศักราช 2537 มีรวมทั้งหมด 278 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ประสบการณ์ในการทำงาน						ระดับตำแหน่ง					
	ต่ำกว่า 7 ปี		7 ปีขึ้นไป		รวม		1 - 4		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กองกลาง	5	5	29	29	34	34	13	21	13	13	34	34
กองคลัง	4	4	34	34	38	38	14	24	14	14	38	38
กองมาตรฐานวิชาชีพ	6	6	24	22	30	28	14	14	16	14	30	28
กองสวัสดิการ	4	4	48	48	52	52	32	30	22	22	52	52
กองบริหาร	8	8	34	34	42	42	25	25	17	17	42	42
กองสุขภาพ	11	11	41	41	52	52	36	36	22	22	52	52
ศูนย์ประชาสัมพันธ์	4	4	14	14	18	18	9	9	9	9	18	18
สำนักตรวจสอบภายใน	4	4	8	8	12	12	4	4	8	8	12	12
รวม	46	46	232	230	278	276	167	165	111	111	278	276

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สำหรับวัดขวัญในการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ โดยจะมีคำถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ

1. ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น ต่ำกว่า 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป
2. ระดับตำแหน่ง ซึ่งแบ่งเป็น กลุ่มระดับ 1-4 และกลุ่มตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป
3. หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งแบ่งเป็น 8 กองดังนี้
 - 3.1 กองกลาง
 - 3.2 กองคลัง
 - 3.3 กองมาตรฐานวิชาชีพครู
 - 3.4 กองสวัสดิการ
 - 3.5 กองบริการ
 - 3.6 กองสุขภาพครู
 - 3.7 ศูนย์ประชาสัมพันธ์
 - 3.8 สำนักผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 3 ระดับคือ มาก ปานกลาง และน้อย ตามแบบของ ลิกเคอร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามซึ่งถามครอบคลุมส่วนประกอบในการทำงาน 7 ด้านที่มีผลต่อขวัญ ได้แก่

1. ลักษณะงาน
2. สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
3. ความมั่นคง
4. ความเจริญก้าวหน้า
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน

7. สถานภาพทางสังคม

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญและส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญ ตลอดจนแบบสอบถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษาได้จากข้อ 1 มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามนี้ไปวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจแก้ไข ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย นายโกวิท สุรัสวดี เลขาธิการคุรุสภาและวุฒิสมาชิก นายปราโมทย์ สรวรนาม กรรมการอำนวยการคุรุสภา นายมนูญ แสงภู่ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รศ.ทวีบูรณ์ ทอมเย็น อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นางสาวเอิบบุญ สุทธิประภา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 50 คน เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยวิธีหาค่า t-distribution และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.9
6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่ตรงกับรายละเอียดของท่าน

1. ประสบการณ์ในการทำงาน [] ต่ำกว่า 7 ปี
[] ตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป
2. ระดับตำแหน่ง [] ระดับ 1-4
[] ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป
3. หน่วยงานที่สังกัด [] กองกลาง
[] กองคลัง
[] กองมาตรฐานวิชาชีพครู
[] กองสวัสดิการ
[] กองบริการ
[] กองสุขภาพครู
[] ศูนย์ประชาสัมพันธ์
[] สำนักผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามนี้ต้องการทราบทัศนคติของท่านที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ 7 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะงาน
2. สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
3. ความมั่นคง
4. ความเจริญก้าวหน้า
5. เงินเดือน และสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
7. สถานภาพทางสังคม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความรู้สึกทางขวามือที่ตรงกับทัศนคติของท่านเกี่ยวกับส่วนประกอบในการทำงานในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานด้านต่าง ๆ 7 ด้าน

ระดับความคิดเห็น

ชื่อ

น้อย

ด้านลักษณะงาน

1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

2. ในหน่วยงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผล ต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับความคิดเห็น		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3.	<u>ด้านความมั่นคง</u> งานของครูสภาเป็นอาชีพที่มั่นคง ไม่แพ้อาชีพอื่น			
4.	<u>ด้านความเจริญก้าวหน้า</u> ท่านได้รับการส่งเสริม ให้เข้า อบรม ประชุมสัมมนา เพื่อให้มี ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ			
5.	<u>ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ</u> เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการ ครองชีพ			
6.	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในหน่วยงาน</u> เพื่อนร่วมงานของท่านต่าง ให้ ความร่วมมือในการทำงานและมี การประสานงานกันเป็นอย่างดี			
7.	<u>ด้านสภาพทางสังคม</u> งานของครูสภาเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี			

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือนำตัวจากคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปถึง เลขาธิการคุรุสภา เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขอนหนังสือจากเลขาธิการคุรุสภาถึง ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง ในสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา เพื่อขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มประชากรตอบแบบสอบถาม
3. ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ธุรการของหน่วยงานที่สังกัดทั้ง 8 กอง รวม จำนวน 8 คน ให้เป็นตัวแทนแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในกองที่สังกัดให้กับผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้จัดการประชุมชี้แจงผู้แทนทั้ง 8 คนด้วยตนเองล่วงหน้า ซึ่งผู้วิจัยได้มอบแบบสอบถาม ไปรวม 278 ฉบับ
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ธุรการของกอง ซึ่งเป็นตัวแทน ในข้อ 3 ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.28 ดังรายละเอียด จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนเป็นรายหน่วยงานที่สังกัดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนที่แจก	จำนวนที่รับคืน	ร้อยละ
กองกลาง	34	34	100
กองคลัง	38	38	100
กองมาตรฐานวิชาชีพครู	30	28	99.33
กองสวัสดิการ	52	52	100
กองบริการ	42	42	100
กองสุขภาพครู	52	52	100
ศูนย์ประชาสัมพันธ์	18	18	100
สำนักผู้ตรวจสอบภายใน	12	12	100
รวม	278	276	99.28

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด คัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ นำไปแยกตามกลุ่มตัวแปรที่จะศึกษา คือ ประสบการณ์ ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามนำไปวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแต่ละคำตอบ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนประกอบในการทำงาน 7 ด้าน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	มาก	มีค่าคะแนนเป็น	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็น	น้อย	มีค่าคะแนนเป็น	1	คะแนน

4. นำคะแนนที่ตรวจได้จาก ข้อ 3 มาหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมทุกด้าน เป็นรายด้านและเป็นรายข้อในแต่ละด้าน แล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.67-2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

5. นำค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่คำนวณได้มานำเสนอในรูปแผนภูมิแท่งและตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ

2. ค่าสถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย

2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่
ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน.
N แทน จำนวนรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อส่วนประกอบใน
การทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ โดยรวมทุกด้าน เป็นรายด้านและเป็นรายข้อในแต่ละด้าน โดยหาค่า
คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นภาพประกอบ
และตารางพร้อมคำอธิบาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ครูสภา ในสำนักงานเลขาธิการครูสภาจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด โดยหาค่าร้อยละ
ปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ครูสภา ในสำนักงานเลขาธิการครูสภาจำแนก
ตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด

สถานภาพ	ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน/คน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 7 ปี	46	16.7
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป	230	83.3
	รวม	276	100
2. ระดับตำแหน่ง	ระดับ 1-4	165	59.8
	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป	111	40.2
	รวม	276	100
3. หน่วยงานที่สังกัด	กองกลาง	34	12.3
	กองคลัง	38	13.8
	กองมาตรฐานวิชาชีพครู	28	10.2
	กองสวัสดิการ	52	18.8
	กองบริการ	42	15.2
	กองสุขภาพครู	52	18.8
	ศูนย์ประชาสัมพันธ์	18	6.5
	สำนักผู้ตรวจสอบภายใน	12	4.4
รวม	276	100	

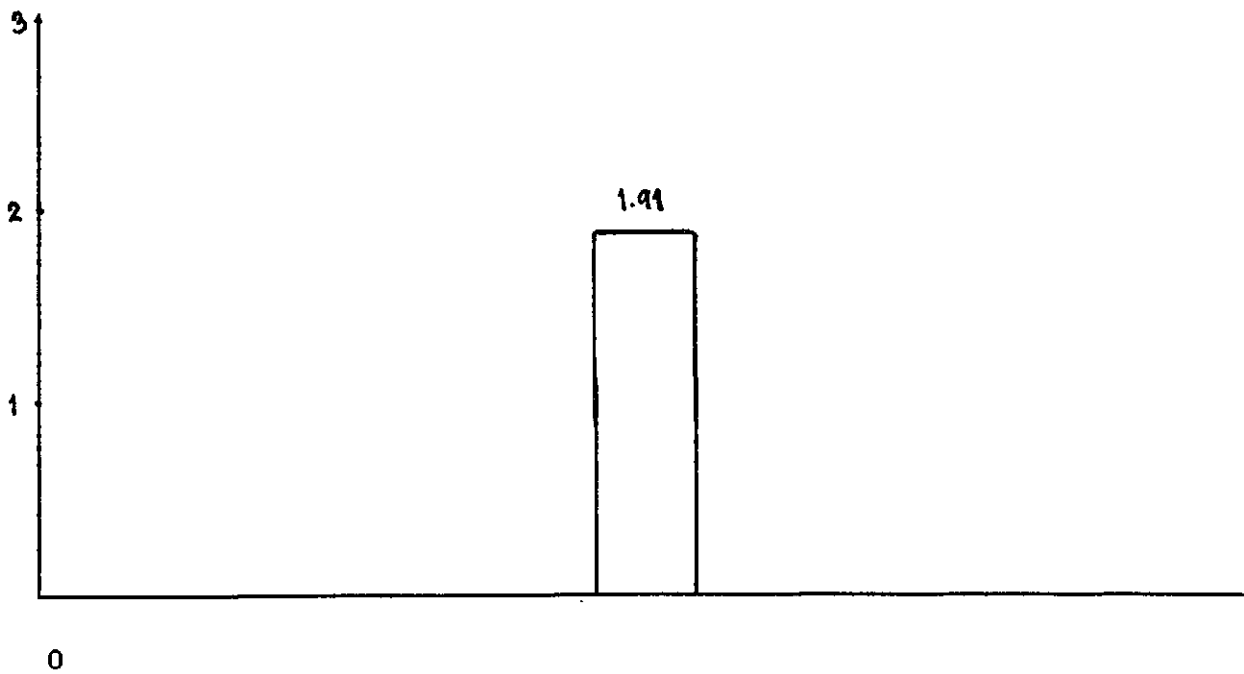
จากตาราง 3 พบว่าเจ้าหน้าที่ครูสภา ในสำนักงานเลขาธิการครูสภาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 83.3 และต่ำกว่า 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7

จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่ง 1-4 คิดเป็นร้อยละ 59.8 และตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.2

จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดกองสวัสดิการและกองสุขภาพครู คิดเป็นร้อยละ 18.8 ทั้งสองกอง นอกนั้นอยู่ในสังกัด กองบริการ กองคลัง กองกลาง กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 15.2, 13.8, 12.3, 10.2, 6.5 และ 4.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญโดยรวมทุกด้าน เป็นรายด้าน และเป็นรายข้อ ในแต่ละด้าน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังภาพประกอบ 4 - 17 และตาราง 4 - 35

ค่าคะแนนเฉลี่ย



ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 4 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ โดยรวมทุกด้าน

ค่าคะแนนเฉลี่ย

3

2	2.00		2.06		1.85	2.05	2.01
		1.74		1.65			

1

0	ด้าน ลักษณะงาน	ด้าน ภาพแวดล้อม ในหน่วยงาน	ด้าน ความ มั่นคง	ด้าน ความ เจริญก้าวหน้า	ด้าน เงินเดือน และ สวัสดิการ	ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่าง สมาชิกใน หน่วยงาน	ด้าน สภาพ ทาง สังคม
---	-------------------	----------------------------------	------------------------	-------------------------------	---------------------------------------	---	------------------------------

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 5 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ เป็นรายด้าน

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ โดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
		\bar{X}	S.D	
1.	ด้านลักษณะงาน	2.00	.45	ปานกลาง
2.	ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	1.74	.46	ปานกลาง
3.	ด้านความมั่นคง	2.06	.43	ปานกลาง
4.	ด้านความเจริญก้าวหน้า	1.65	.41	น้อย
5.	ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	1.85	.45	ปานกลาง
6.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน	2.05	.41	ปานกลาง
7.	ด้านสถานภาพทางสังคม	2.01	.47	ปานกลาง
	รวมทุกด้าน	1.91	.30	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้ามีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ในด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
	<u>ด้านลักษณะงาน</u>			
1.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน	2.17	.64	ปานกลาง
2.	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ	2.00	.64	ปานกลาง
3.	ท่านมีความเข้าใจนโยบายหรือแผนการทำงานของหน่วยงาน	2.14	.63	ปานกลาง
4.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน	2.08	.70	ปานกลาง
5.	หน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.59	.62	น้อย
	รวม	2.00	.45	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนิยามเป็นรายข้อ พบว่าในข้อที่เกี่ยวข้องกับ หน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
6.	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน</u> ในหน่วยงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ	1.81	.62	ปานกลาง
7.	หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อน หรือนันทนาการ	1.38	.59	น้อย
8.	สภาพภายในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1.82	.68	ปานกลาง
9.	วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ	1.85	.67	ปานกลาง
10.	วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่จะใช้การได้ดีอยู่เสมอ	1.81	.67	ปานกลาง
	รวม	1.74	.46	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่เกี่ยวกับหน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อน หรือนันทนาการ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ในด้านความมั่นคง จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
	ด้านความมั่นคง			
11.	งานของครูสภาเป็นอาชีพที่มั่นคงไม่แพ้อาชีพอื่น	2.02	.71	ปานกลาง
12.	ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก	2.53	.58	มาก
13.	ท่านรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่	2.09	.69	ปานกลาง
14.	ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	1.71	.64	ปานกลาง
15.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดีในการปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	1.97	.65	ปานกลาง
	รวม	2.06	.43	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่เกี่ยวข้องกับ ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ในด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
	ด้านความเจริญก้าวหน้า			
16.	ท่านได้รับการส่งเสริม ให้เข้าอบรมประชุมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.68	.66	ปานกลาง
17.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	1.43	.56	น้อย
18.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้	1.56	.64	น้อย
19.	หน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	1.64	.61	น้อย
20.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	1.92	.66	ปานกลาง
	รวม	1.65	.41	น้อย

จากตาราง 8 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ในข้อที่เกี่ยวกับท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรมประชุมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในอยู่เสมอ และข้อที่เกี่ยวกับท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
21.	<u>ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ</u> เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ	1.88	.62	ปานกลาง
22.	เท่าที่ผ่านมา ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.02	.62	ปานกลาง
23.	ท่านมีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่	1.99	.61	ปานกลาง
24.	ประเภทของสวัสดิการที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่ มีความเพียงพอแล้ว	1.83	.62	ปานกลาง
25.	ความเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสวัสดิการผู้บริหารนำไปดำเนินการ	1.51	.62	น้อย
	รวม	1.85	.45	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่เกี่ยวกับความเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้บริหารนำไปดำเนินการมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก
ในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผล ต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ในหน่วยงาน</u>			
26.	เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความ ร่วมมือในการทำงานและมีการประ สานงานกันเป็นอย่างดี	2.11	.63	ปานกลาง
27.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	2.08	.57	ปานกลาง
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.20	.60	ปานกลาง
29.	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อ เสนอแนะจากท่าน	1.99	.53	ปานกลาง
30.	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้นระหว่าง เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องจะ พยายามประนีประนอมและปรับความ เข้าใจกัน	1.86	.64	ปานกลาง
	รวม	2.05	.41	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ
พบว่า มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

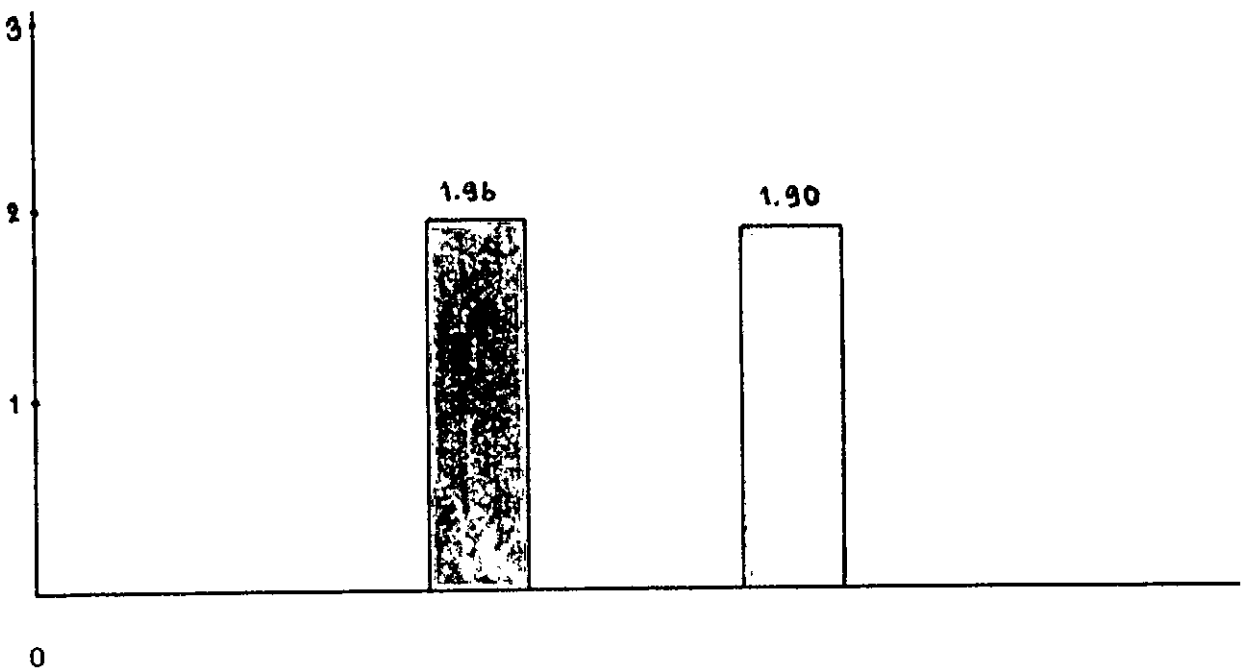
ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ในด้านสถานภาพทางสังคม
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผล ต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
	ด้านสถานภาพทางสังคม			
31.	งานของครูสภาเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	2.08	.68	ปานกลาง
32.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่ครูสภา	2.21	.63	ปานกลาง
33.	ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็น และ มีประโยชน์ต่อครู	2.38	.62	มาก
34.	สมาชิกครูสภาให้ความสนใจต่อ กิจกรรมของครูสภา	1.72	.65	ปานกลาง
35.	ครูสภาเป็นที่ยอมรับขององค์กรการ วิชาชีพทั่วไป	1.65	.62	น้อย
	รวม	2.01	.47	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อครู มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เกี่ยวกับครูสภาเป็นที่ยอมรับขององค์กรวิชาชีพทั่วไป มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

- ประสบการณ์ต่ำกว่า 7 ปี
- ประสบการณ์ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป

ค่าคะแนนเฉลี่ย



ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

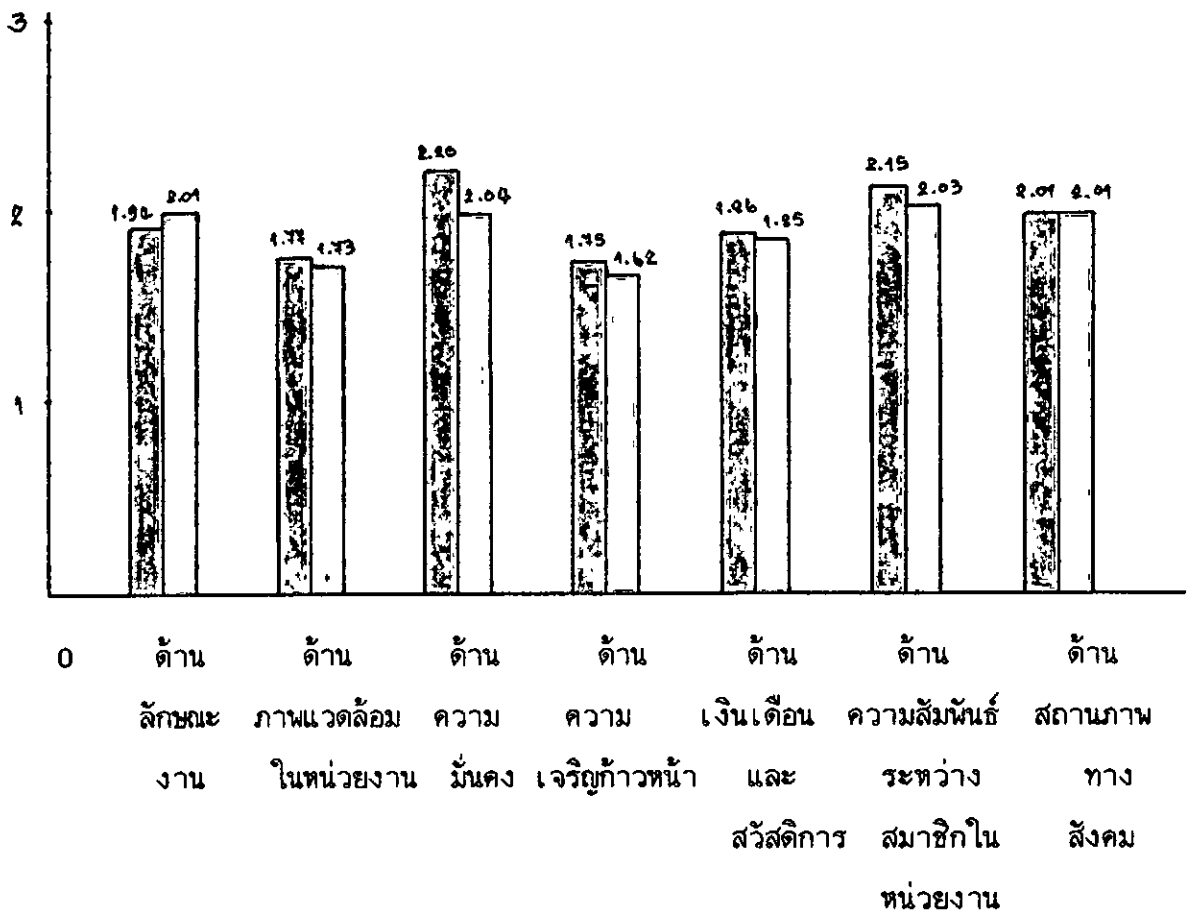
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 6 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทุกด้าน

- ⊙ ประสบการณ์ต่ำกว่า 7 ปี
- ⊙ ประสบการณ์ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป

ค่าคะแนนเฉลี่ย



ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 7 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จ้าแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ ครูสภา	ต่ำกว่า 7 ปี N = 46		แปลความ	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป N = 230		แปลความ
		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1.	ด้านลักษณะงาน	1.94	.43	ปานกลาง	2.01	.45	ปานกลาง
2.	ด้านสภาพแวดล้อม ในหน่วยงาน	1.77	.53	ปานกลาง	1.73	.45	ปานกลาง
3.	ด้านความมั่นคง	2.20	.50	ปานกลาง	2.04	.41	ปานกลาง
4.	ด้านความเจริญก้าวหน้า	1.75	.41	ปานกลาง	1.62	.41	น้อย
5.	ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	1.86	.53	ปานกลาง	1.85	.44	ปานกลาง
6.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในหน่วยงาน	2.15	.42	ปานกลาง	2.03	.41	ปานกลาง
7.	ด้านสถานภาพทางสังคม	2.01	.51	ปานกลาง	2.01	.47	ปานกลาง
	รวมทุกด้าน	1.96	.31	ปานกลาง	1.90	.30	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านความเจริญก้าวหน้า ที่มีทัศนคติต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ต่ำกว่า 7 ปี N = 46		แปลความ	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป N = 230		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
	ด้านลักษณะงาน						
1.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน	2.13	.62	ปานกลาง	2.18	.65	ปานกลาง
2.	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ	1.89	.64	ปานกลาง	2.02	.63	ปานกลาง
3.	ท่านมีความเข้าใจนโยบายหรือแผนการทำงานของหน่วยงาน	2.00	.60	ปานกลาง	2.17	.63	ปานกลาง
4.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน	2.07	.68	ปานกลาง	2.09	.71	ปานกลาง
5.	หน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.63	.57	น้อย	1.58	.63	น้อย
	รวม	1.94	.43	ปานกลาง	2.01	.45	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติตรงกันว่าในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามประสบการณ์ในการทำงาน
ที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ ครูสภา	ต่ำกว่า 7 ปี N = 46		แปลความ	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป N = 230		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
6.	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน</u> ในหน่วยงานของท่านมีสิ่งแวด ล้อมที่สะอาดเรียบร้อยอยู่ เสมอ	1.80	.58	ปานกลาง	1.81	.62	ปานกลาง
7.	หน่วยงานของท่านได้จัด สถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อน หรือนันทนาการ	1.39	.54	น้อย	1.38	.60	น้อย
8.	สภาพภายในห้องทำงานของ ท่านมีความเหมาะสม ที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน	1.93	.77	ปานกลาง	1.80	.66	ปานกลาง
9.	วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาดที่ใช้ในการปฏิบัติ งานมีเพียงพอ	1.96	.76	ปานกลาง	1.80	.66	ปานกลาง
10.	วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้รับการดูแล ให้อยู่ในสภาพที่จะใช้การได้ดี อยู่เสมอ	1.76	.74	ปานกลาง	1.82	.66	ปานกลาง
	รวม	1.77	.53	ปานกลาง	1.73	.45	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อนหรือนันทนาการ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ใน ระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคง จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ต่ำกว่า 7 ปี N = 46		แปลความ	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป N = 230		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
11.	<u>ด้านความมั่นคง</u> งานของครูสภาเป็นอาชีพที่มั่นคงไม่แพ้อาชีพอื่น	2.07	.71	ปานกลาง	2.01	.71	ปานกลาง
12.	ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก	2.52	.55	มาก	2.53	.59	มาก
13.	ท่านรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่	2.17	.80	ปานกลาง	2.07	.67	ปานกลาง
14.	ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	2.07	.65	ปานกลาง	1.63	.62	น้อย
15.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในการปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	2.20	.65	ปานกลาง	1.93	.64	น้อย
	รวม	2.20	.50	ปานกลาง	2.04	.41	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติตรงกันในเรื่องที่เกี่ยวกับ ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เกี่ยวกับ งานของครูสภาเป็นอาชีพที่มั่นคงไม่แพ้อาชีพอื่น และท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีทัศนคติต่างกัน คือข้อที่เกี่ยวกับ ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในการปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 7 ปี มีทัศนคติว่ามีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติว่ามีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ต่ำกว่า 7 ปี N = 46		แปลความ	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป N = 230		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
16.	<u>ด้านความเจริญก้าวหน้า</u> ท่านได้รับการส่งเสริม ให้เข้าอบรมประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.74	.71	ปานกลาง	1.67	.64	น้อย
17.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	1.67	.60	ปานกลาง	1.38	.54	น้อย
18.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้	1.61	.58	น้อย	1.55	.65	น้อย

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ ครูสภา	ต่ำกว่า 7 ปี N = 46		แปลความ	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป N = 230		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
19.	หน่วยงานของท่านกำหนด เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	1.76	.64	ปานกลาง	1.62	.60	น้อย
20.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ของ ท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่ เสมอ	1.98	.61	ปานกลาง	1.91	.66	ปานกลาง
	รวม	1.75	.41	ปานกลาง	1.62	.41	น้อย

จากตาราง 16 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีทัศนคติในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา
ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามประสบการณ์ในการทำงาน
ที่แตกต่างกัน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ ครูสภา	ต่ำกว่า 7 ปี N = 46		แปลความ	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป N = 230		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
21.	<u>ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ</u> เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการ ครองชีพ	1.91	.63	ปานกลาง	1.87	.62	ปานกลาง
22.	เท่าที่ผ่านมา ท่านพอใจกับ อัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปี	1.93	.71	ปานกลาง	2.03	.60	ปานกลาง
23.	ท่านมีความพอใจในสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ครูสภาจัดให้แก่ เจ้าหน้าที่	1.96	.70	ปานกลาง	2.00	.59	ปานกลาง
24.	ประเภทของสวัสดิการที่ ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่ มี ความเพียงพอ	1.76	.67	ปานกลาง	1.85	.60	ปานกลาง
25.	ความเห็นและข้อเสนอแนะ ส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยว กับงานสวัสดิการ ผู้บริหาร นำไปดำเนินการ	1.72	.62	ปานกลาง	1.47	.61	น้อย
	รวม	1.86	.53	ปานกลาง	1.85	.44	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ ความเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานสวัสดิการ ผู้บริหารนำไปดำเนินการ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ต่ำกว่า 7 ปี		ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป		แปลความ	
		N = 46		N = 230			
<u>ด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน</u>							
26.	เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	2.15	.60	ปานกลาง	2.10	.63	ปานกลาง
27.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	1.98	.68	ปานกลาง	2.10	.54	ปานกลาง
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.41	.58	มาก	2.16	.59	ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ คุรุสภา	ต่ำกว่า 7 ปี N = 46		แปลความ	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป N = 230		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
29.	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วม งานยอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากท่าน	2.17	.44	ปานกลาง	1.95	.53	ปานกลาง
30.	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ เกี่ยวข้องจะพยายามประนี ประนอมและปรับความเข้าใจ กัน	2.04	.63	ปานกลาง	1.82	.64	ปานกลาง
	รวม	2.15	.42	ปานกลาง	2.03	.41	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า เจ้าหน้าที่คุรุสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่คุรุสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีทัศนคติต่อขวัญ ในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่คุรุสภาที่มีประสบการณ์ ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

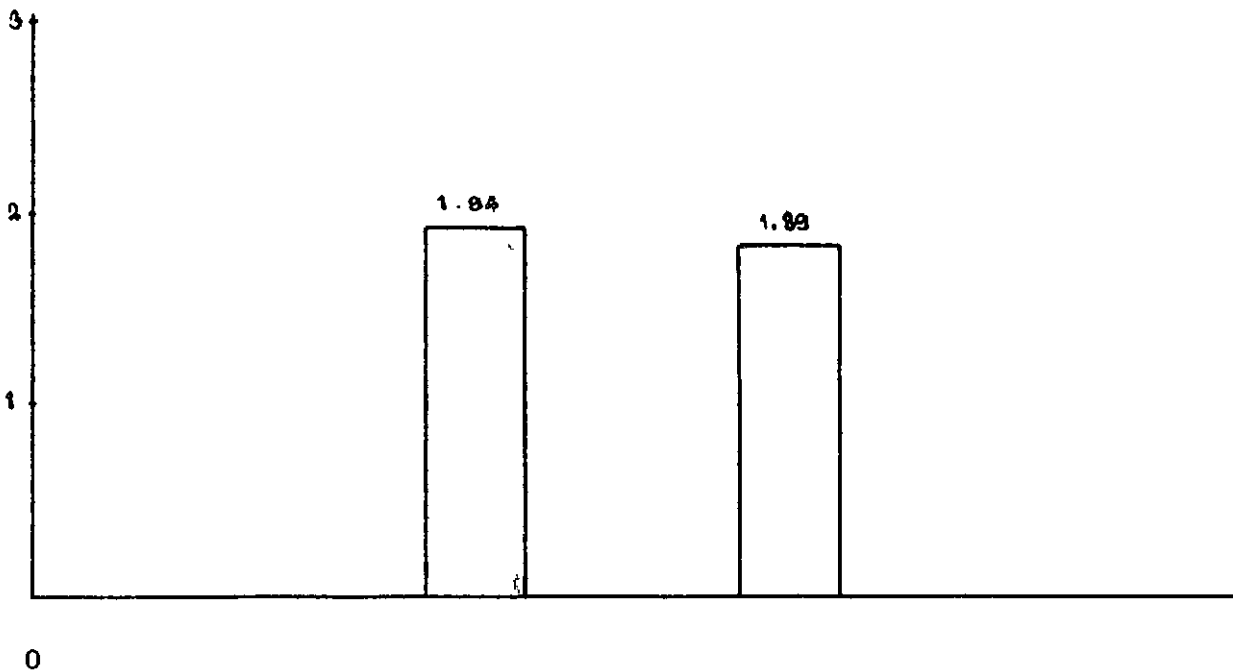
ตาราง 19 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านสถานภาพทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ต่ำกว่า 7 ปี N = 46		แปลความ	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป N = 230		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
	ด้านสถานภาพทางสังคม						
31.	งานของครูสภาเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	2.07	.65	ปานกลาง	2.08	.69	ปานกลาง
32.	ทำานภูมิใจที่ได้ทำงานที่ครูสภา	2.15	.60	ปานกลาง	2.23	.63	ปานกลาง
33.	ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อครู	2.33	.60	ปานกลาง	2.40	.62	มาก
34.	สมาชิกครูสภาให้ความสนใจต่อกิจกรรมของครูสภา	1.78	.70	ปานกลาง	1.71	.65	ปานกลาง
35.	ครูสภาเป็นที่ยอมรับขององค์การวิชาชีพทั่วไป	1.74	.68	ปานกลาง	1.63	.60	น้อย
	รวม	2.01	.51	ปานกลาง	2.01	.47	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนิยามเป็นรายชื่อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในข้อที่เกี่ยวกับ ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็น และมีประโยชน์ต่อครูอยู่ในระดับมากและมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ครูสภาเป็นที่ยอมรับขององค์การวิชาชีพทั่วไป อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

- ระดับ 1-4
- ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป

ค่าคะแนนเฉลี่ย



ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

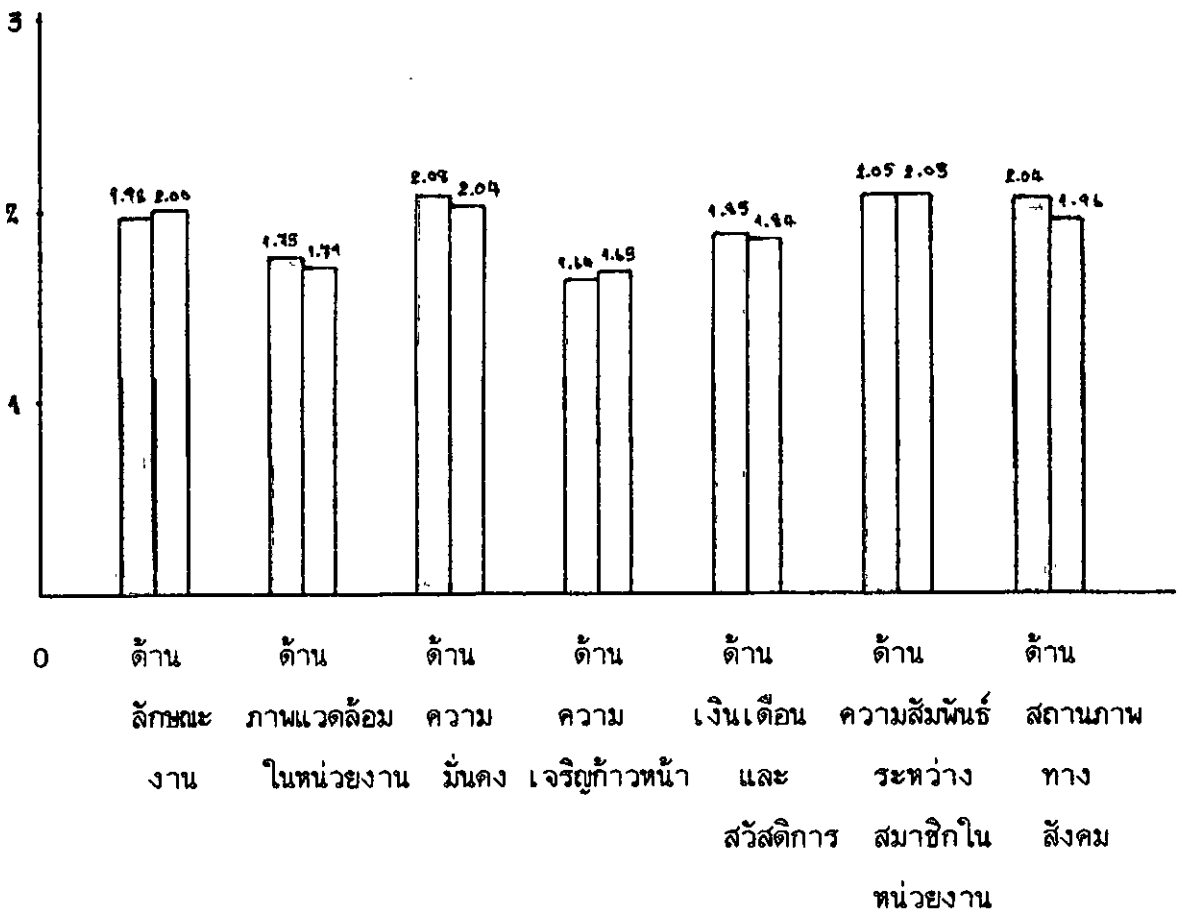
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 8 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมทุกด้าน

- ⊙ ระดับ 1-4
- ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป

ค่าคะแนนเฉลี่ย



ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 9 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามระดับตำแหน่ง เป็นรายด้าน

ตาราง 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จ้าแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับ 1-4 N = 165		แปลความ	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 111		แปลความ
		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1.	ด้านลักษณะงาน	1.98	.45	ปานกลาง	2.0	.45	ปานกลาง
2.	ด้านสภาพแวดล้อม ในหน่วยงาน	1.75	.48	ปานกลาง	1.71	.42	ปานกลาง
3.	ด้านความมั่นคง	2.08	.44	ปานกลาง	2.04	.42	ปานกลาง
4.	ด้านความเจริญก้าวหน้า	1.64	.43	น้อย	1.65	.39	น้อย
5.	ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	1.85	.46	ปานกลาง	1.84	.43	ปานกลาง
6.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในหน่วยงาน	2.05	.43	ปานกลาง	2.05	.38	ปานกลาง
7.	ด้านสถานภาพทางสังคม	2.04	.49	ปานกลาง	1.96	.44	ปานกลาง
	รวมทุกด้าน	1.94	.31	ปานกลาง	1.89	.29	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนิยามเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติตรงกันในด้านที่เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 21 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ ครูสภา	ระดับ 1-4 N = 165		แปลความ	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 111		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
	<u>ด้านลักษณะงาน</u>						
1.	หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ ได้อย่างชัดเจน	2.14	.61	ปานกลาง	2.22	.68	ปานกลาง
2.	หน่วยงานของท่านมีสายการ บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ	2.04	.63	ปานกลาง	1.94	.64	ปานกลาง
3.	ท่านมีความเข้าใจนโยบาย หรือแผนการทำงานของ หน่วยงาน	2.10	.63	ปานกลาง	2.20	.62	ปานกลาง
4.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะทำ ทลายความรู้ ความสามารถ ของท่าน	2.01	.71	ปานกลาง	2.19	.68	ปานกลาง
5.	หน่วยงานของท่าน มีการประ เมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.61	.64	น้อย	1.55	.58	น้อย
	รวม	1.98	.45	ปานกลาง	2.0	.45	ปานกลาง

จากตาราง 21 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าเจ้าหน้าที่ครูสภา ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่เสมอมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับ 1-4 N = 165		แปลความ	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 111		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน</u>						
6.	ในหน่วยงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ	1.83	.64	ปานกลาง	1.78	.58	ปานกลาง
7.	หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อนหรือนันทนาการ	1.45	.65	น้อย	1.29	.47	น้อย
8.	สภาพภายในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1.85	.72	ปานกลาง	1.77	.62	ปานกลาง
9.	วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ	1.85	.71	ปานกลาง	1.86	.62	ปานกลาง
10.	วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่จะใช้การได้ดีอยู่เสมอ	1.79	.71	ปานกลาง	1.85	.62	ปานกลาง
	รวม	1.75	.48	ปานกลาง	1.71	.42	ปานกลาง

จากตาราง 22 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อนหรือนันทนาการ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ใน ระดับปานกลาง

ตาราง 23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อ ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้าน ความมั่นคง จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ ครูสภา	ระดับ 1-4 N = 165		แปลความ	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 111		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
	<u>ด้านความมั่นคง</u>						
11.	งานของครูสภา เป็นอาชีพที่มั่นคง ไม่แพ้อาชีพอื่น	2.06	.75	ปานกลาง	1.95	.65	ปานกลาง
12.	ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก	2.52	.58	มาก	2.54	.58	มาก
13.	ท่านรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่	2.11	.72	ปานกลาง	2.06	.65	ปานกลาง
14.	ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	1.74	.65	ปานกลาง	1.66	.63	น้อย
15.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในการปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	1.98	.67	ปานกลาง	1.97	.62	ปานกลาง
	รวม	2.08	.44	ปานกลาง	2.04	.42	ปานกลาง

จากตาราง 23 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีทัศนคติต่างกัน คือ ข้อที่เกี่ยวกับ ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ครูสภา ระดับ 1-4 มีทัศนคติว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภา ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป มีทัศนคติว่าอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 24 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับ 1-4 N = 165		แปลความ	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 111		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
16.	<u>ด้านความเจริญก้าวหน้า</u> ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.67	.66	ปานกลาง	1.69	.66	ปานกลาง
17.	ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	1.42	.55	น้อย	1.43	.57	น้อย
18.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้	1.59	.64	น้อย	1.52	.63	น้อย
19.	หน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	1.64	.63	น้อย	1.64	.57	น้อย

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ ครูสภา	ระดับ 1-4 N = 165		แปลความ	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 111		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
20.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	1.88	.68	ปานกลาง	1.97	.62	ปานกลาง
	รวม	1.64	.43	น้อย	1.65	.39	น้อย

จากตาราง 24 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติตรงกันว่าในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรมประชุมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 25 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับ 1-4 N = 165		แปลความ	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 111		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
21.	<u>ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ</u> เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ	1.87	.67	ปานกลาง	1.90	.59	ปานกลาง
22.	เท่าที่ผ่านมา ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.02	.65	ปานกลาง	20.2	.59	ปานกลาง
23.	ท่านมีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่	1.99	.63	ปานกลาง	1.98	.57	ปานกลาง
24.	ประเภทของสวัสดิการที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่ มีความเพียงพอแล้ว	1.83	.63	ปานกลาง	1.84	.60	ปานกลาง
25.	ความเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ผู้บริหารนำไปดำเนินการ	1.56	.64	น้อย	1.44	.58	น้อย
	รวม	1.85	.46	ปานกลาง	1.84	.43	ปานกลาง

จากตาราง 25 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ ความเห็นและข้อเสนอแนะ ส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้บริหารนำไปดำเนินการ มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อยส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 26 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ ครูสภา	ระดับ 1-4		แปลความ			
		N = 165					
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ในหน่วยงาน</u>							
26.	เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ ความร่วมมือในการทำงาน และมีการประสานงานกันเป็น อย่างดี	2.07	.65	ปานกลาง	2.18	.59	ปานกลาง
27.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	2.04	.61	ปานกลาง	2.13	.51	ปานกลาง
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.26	.59	ปานกลาง	2.12	.60	ปานกลาง
29.	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วม งาน ยอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากท่าน	1.98	.55	ปานกลาง	2.00	.49	ปานกลาง

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงาน ที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ คุรุสภา	ระดับ 1-4 N = 165		แปลงความ	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 111		แปลงความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
30.	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้ เกี่ยวข้องจะพยายามประนี ประนอมและปรับความเข้าใจ กัน	1.88	.64	ปานกลาง	1.81	.65	ปานกลาง
	รวม	2.05	.43	ปานกลาง	2.05	.38	ปานกลาง

จากตาราง 26 พบว่า เจ้าหน้าที่คุรุสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน
ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า เจ้าหน้าที่คุรุสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 27 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ ตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ในด้านสถานภาพทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับ 1-4 N = 165		แปลความ	ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 111		แปลความ
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
31.	<u>ความด้านสถานภาพทางสังคม</u> งานของครูสภาเป็นงานที่มีศักดิ์ศรี	2.11	.67	ปานกลาง	2.04	.70	ปานกลาง
32.	ทำานภูมิใจที่ได้ทำงานที่ครูสภา	2.24	.63	ปานกลาง	2.17	.63	ปานกลาง
33.	ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อครู	2.38	.63	มาก	2.39	.61	มาก
34.	สมาชิกครูสภาให้ความสนใจต่อกิจกรรมของครูสภา	1.79	.67	ปานกลาง	1.62	.62	ปานกลาง
35.	ครูสภาเป็นที่ยอมรับขององค์การวิชาชีพทั่วไป	1.70	.65	ปานกลาง	1.59	.56	ปานกลาง
	รวม	2.04	.49	ปานกลาง	1.96	.44	ปานกลาง

จากตาราง 27 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อครู มีทัศนคติในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> กก = กองกลาง | <input type="radio"/> กบ = กองบริการ |
| <input checked="" type="radio"/> กค = กองคลัง | <input checked="" type="radio"/> กส = กองสุขภาพครู |
| <input type="radio"/> กท = กองมาตรฐานวิชาชีพครู | <input type="radio"/> ศปส = ศูนย์ประชาสัมพันธ์ |
| <input checked="" type="radio"/> กสภ = กองสวัสดิการ | <input type="radio"/> สตน = สำนักผู้ตรวจสอนภายใน |

ค่าคะแนนเฉลี่ย

3

2	1.86	1.92	1.85	1.91	1.84	2.03	1.90	1.74
---	------	------	------	------	------	------	------	------

1

0	กก	กค	กท	กสภ	กบ	กส	ศปส	สตน
---	----	----	----	-----	----	----	-----	-----

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 10 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมทุกด้าน

ค่าคะแนนเฉลี่ย									
3									
2	1.85	1.95	1.89	2.04	1.93	2.19	1.94	1.98	
1									
0	กก	กค	กม	กสก	กบ	กส	คปส	สตน	

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 11 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน ด้านลักษณะงาน

	ค่าคะแนนเฉลี่ย								
	กก	กค	กม	กสก	กบ	กส	ศปส	สตน	
๓									
๒	1.71	1.74	1.49	1.76	1.77	1.88			
๑							1.49	1.35	
๐									

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 12 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

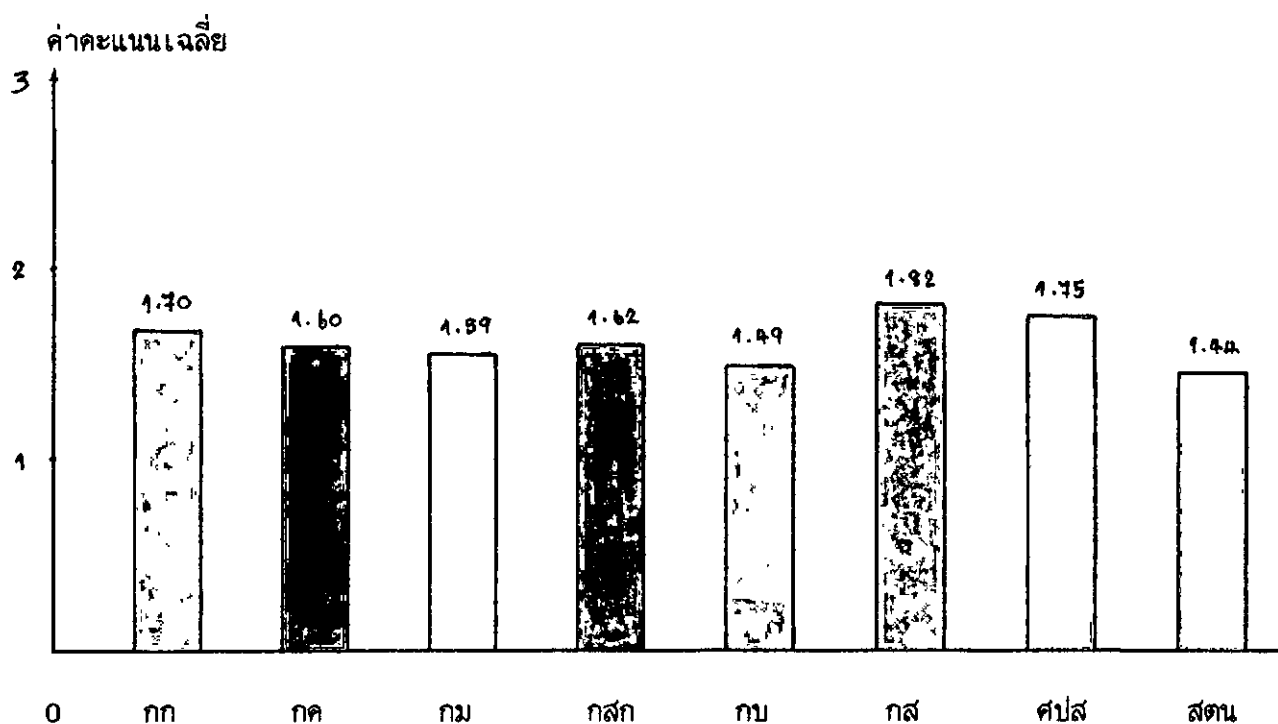
ค่าคะแนนเฉลี่ย	กก	กค	กม	กส	กบ	กส	ศปส	สตน
3								
2	1.92	2.45	2.01	2.07	2.00	2.78	2.08	1.99
1								
0								

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 13 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน ด้านความมั่นคง



ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 14 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน ด้านความเจริญก้าวหน้า

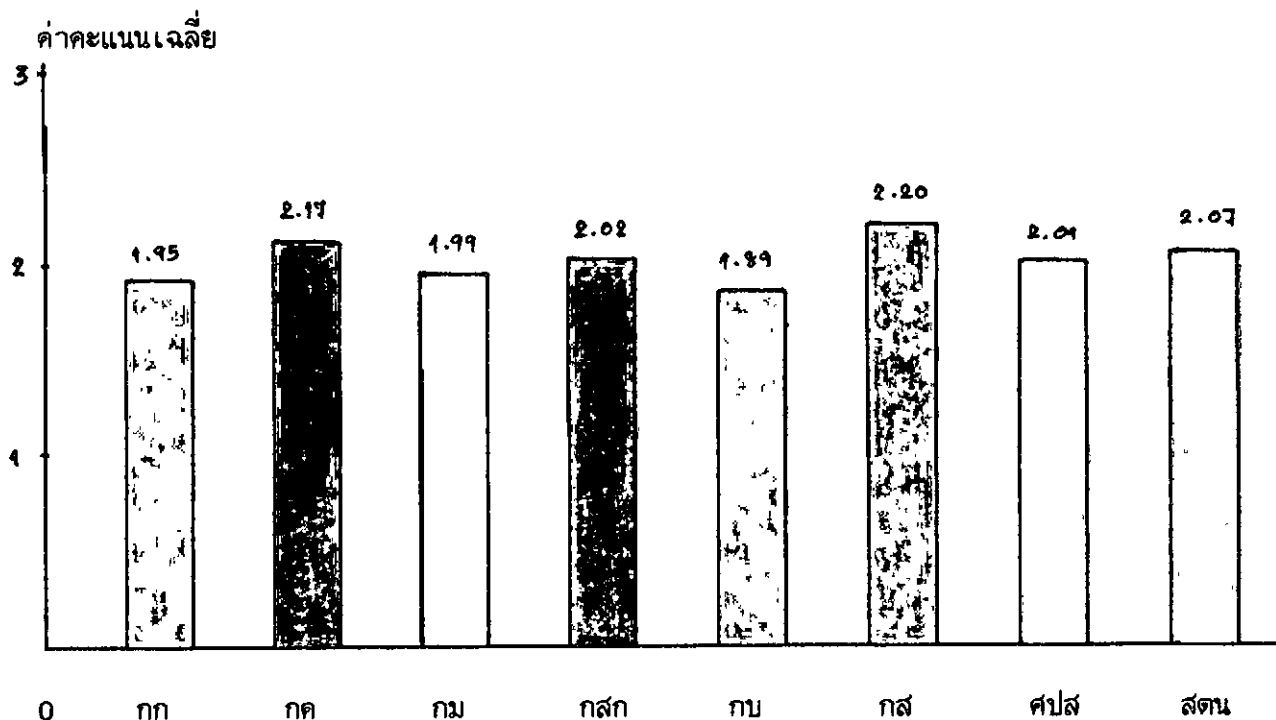
	ค่าคะแนนเฉลี่ย								
3									
2	1.88	1.78	1.92	1.88	1.76	1.92	1.89	1.85	
1									
0	กก	กค	กม	กสก	กบ	กส	ศปส	สตน	

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 15 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

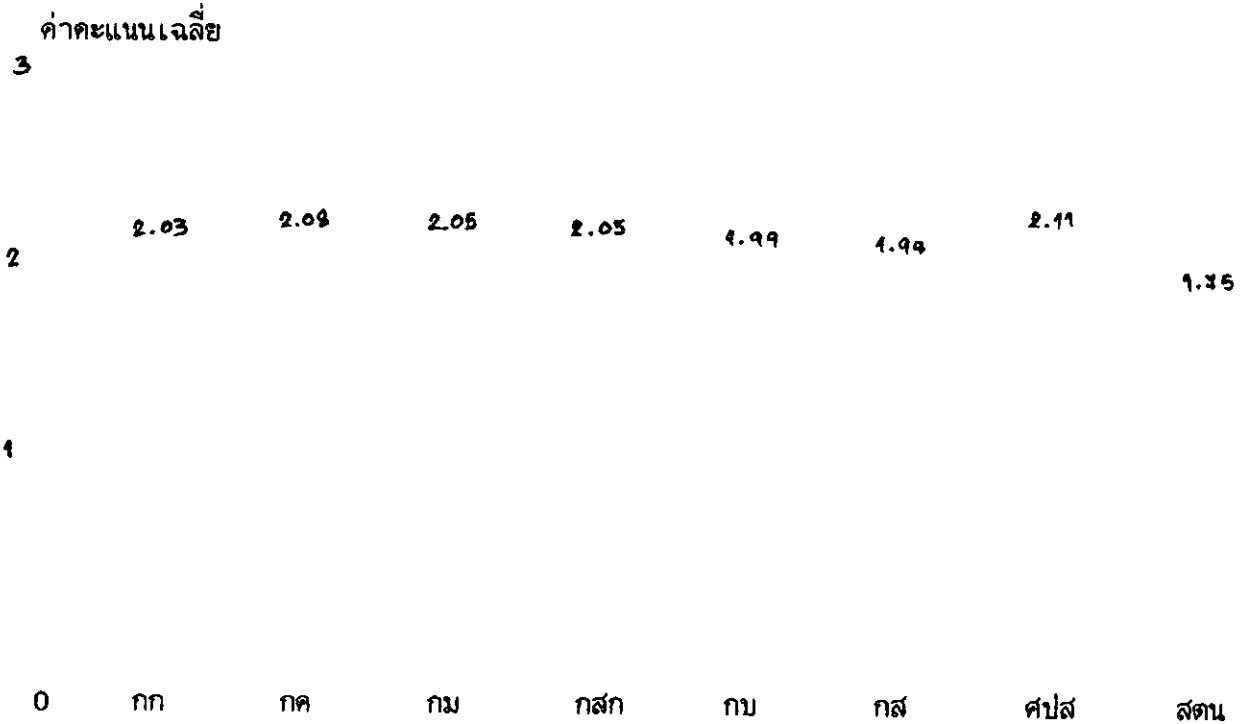


ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 16 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน



ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.00 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.67 ถึง 2.33 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.66 แสดงว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ภาพประกอบ 17 แผนภูมิแท่งแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีต่อ ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน ด้านสถานภาพทางสังคม

ตาราง 28 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีส่วนร่วมประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ
 ความพอใจของนักเรียนที่ติดกัน โดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน

ข้อ	กท N=34		กค N=38		กข N=28		กฉก N=52		กข N=42		กส N=52		คปส N=18		คตบ N=12	
	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ
1. ด้านลักษณะงาน	1.85 .48	ปานกลาง	1.95 .39	ปานกลาง	1.89 .45	ปานกลาง	2.04 .45	ปานกลาง	1.95 .48	ปานกลาง	2.19 .42	ปานกลาง	1.94 .34	ปานกลาง	1.98 .38	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	1.71 .40	ปานกลาง	1.74 .47	ปานกลาง	1.49 .40	น้อย	1.76 .43	ปานกลาง	1.77 .46	ปานกลาง	1.98 .48	ปานกลาง	1.49 .31	น้อย	1.35 .28	น้อย
3. ด้านความมั่นคง	1.92 .46	ปานกลาง	2.15 .38	ปานกลาง	2.01 .38	ปานกลาง	2.07 .49	ปานกลาง	2.00 .47	ปานกลาง	2.18 .37	ปานกลาง	2.08 .42	ปานกลาง	1.95 .45	ปานกลาง
4. ด้านความเจริญก้าวหน้า	1.70 .44	ปานกลาง	1.60 .32	น้อย	1.59 .50	น้อย	1.62 .47	น้อย	1.49 .32	น้อย	1.82 .38	ปานกลาง	1.75 .47	ปานกลาง	1.44 .22	น้อย
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	1.88 .44	ปานกลาง	1.78 .37	ปานกลาง	1.92 .48	ปานกลาง	1.85 .52	ปานกลาง	1.76 .42	ปานกลาง	1.92 .45	ปานกลาง	1.89 .45	ปานกลาง	1.65 .47	น้อย
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ในหน่วยงาน	1.95 .40	ปานกลาง	2.17 .43	ปานกลาง	1.99 .39	ปานกลาง	2.02 .48	ปานกลาง	1.89 .36	ปานกลาง	2.20 .36	ปานกลาง	2.01 .36	ปานกลาง	2.07 .34	ปานกลาง
7. ด้านสภาพความสะอาดสิ่งแวดล้อม	2.03 .40	ปานกลาง	2.08 .44	ปานกลาง	2.05 .52	ปานกลาง	2.05 .55	ปานกลาง	1.99 .49	ปานกลาง	1.94 .46	ปานกลาง	2.11 .40	ปานกลาง	1.75 .37	ปานกลาง
รวมทุกด้าน																
	1.86 .30	ปานกลาง	1.92 .26	ปานกลาง	1.85 .29	ปานกลาง	1.91 .37	ปานกลาง	1.84 .30	ปานกลาง	2.03 .25	ปานกลาง	1.90 .30	ปานกลาง	1.74 .17	ปานกลาง

จากตาราง 28 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่อยู่ในหน่วยงานที่สังกัดทั้ง 8 กองมีทักษะต่อชวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่อยู่ในทุกกองมีทักษะต่อชวัญในด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงานและด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้น มีทักษะต่อชวัญในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย คือ

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน มี กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านความเจริญก้าวหน้า มี กองสวัสดิการ กองมาตรฐานวิชาชีพครู และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มี สำนักผู้ตรวจสอบภายใน

ตาราง 29 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ภค N=34		กค N=38		กข N=28		กสภ N=52		กข N=42		กส N=52		คปส N=18		สคณ N=12	
		\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ
1.	ค่าเฉลี่ยของงาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนด หน้าที่ และควมรับผิดชอบ อย่างได้ชัดเจน	2.06 .69	ปานกลาง	2.22 .58	ปานกลาง	1.93 .81	ปานกลาง	2.19 .65	ปานกลาง	2.22 .61	ปานกลาง	2.23 .55	ปานกลาง	1.94 .66	ปานกลาง	2.18 .40	ปานกลาง
2.	หน่วยงานของท่านมีสายการ บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ	1.82 .67	ปานกลาง	2.14 .59	ปานกลาง	1.75 .70	ปานกลาง	2.09 .60	ปานกลาง	1.93 .65	ปานกลาง	2.20 .59	ปานกลาง	1.76 .56	ปานกลาง	1.82 .60	ปานกลาง
3.	ท่านมีความเข้าใจนโยบายหรือแผนการ ทำงานของหน่วยงาน	2.03 .58	ปานกลาง	2.19 .60	ปานกลาง	2.07 .60	ปานกลาง	2.21 .63	ปานกลาง	1.95 .63	ปานกลาง	2.29 .63	ปานกลาง	2.18 .64	ปานกลาง	2.18 .75	ปานกลาง
4.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความ ความสามารถของท่าน	1.82 .80	ปานกลาง	2.00 .75	ปานกลาง	2.18 .77	ปานกลาง	1.98 .60	ปานกลาง	2.10 .74	ปานกลาง	2.31 .60	ปานกลาง	2.00 .61	ปานกลาง	2.36 .67	มาก
5.	หน่วยงานของท่าน มีการประเมินผล การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.50 .62	น้อย	1.22 .42	น้อย	1.54 .58	น้อย	1.72 .72	ปานกลาง	1.54 .67	น้อย	1.80 .56	ปานกลาง	1.82 .39	ปานกลาง	1.36 .50	น้อย
	รวม	1.85 .48	ปานกลาง	1.95 .39	ปานกลาง	1.89 .45	ปานกลาง	2.04 .45	ปานกลาง	1.95 .48	ปานกลาง	2.19 .42	ปานกลาง	1.94 .34	ปานกลาง	1.98 .38	ปานกลาง

จากตาราง 29 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่อยู่ในทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ และท่านมีความเข้าใจนโยบายหรือแผนการทำงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง กองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองบริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 30 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ
 ตามหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน จำนวนเป็นรายข้อ

ข้อ	กท. N=34		กค. N=38		กข. N=28		กสก. N=52		กข. N=42		กส. N=52		คปส. N=18		สจ. N=12	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6.	1.79	.54	1.82	.52	1.39	.57	1.81	.59	1.90	.70	2.13	.58	1.53	.51	1.45	.52
7.	1.26	.45	1.41	.55	1.21	.42	1.28	.57	1.32	.47	1.82	.75	1.18	.39	1.00	.00
8.	1.82	.58	1.73	.77	1.57	.57	1.81	.62	1.90	.74	2.16	.66	1.29	.47	1.55	.52
9.	1.94	.69	1.86	.67	1.79	.74	1.98	.64	1.83	.70	1.89	.66	1.59	.51	1.36	.67
10.	1.71	.68	1.89	.66	1.50	.64	1.92	.68	1.88	.68	1.89	.71	1.88	.49	1.36	.50
รวม	1.71	.40	1.74	.47	1.49	.40	1.76	.43	1.77	.46	1.98	.48	1.49	.31	1.35	.28

จากตาราง 30 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาในกองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์
 ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม
 ในหน่วยงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่า

กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อ
 ขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ในหน่วยงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ
 อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง กองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองสวัสดิการ กองบริการ ศูนย์
 ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ
 หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อน หรือนันทนาการ อยู่ในระดับน้อย
 ส่วนกองสุขภาพมีทัศนคติ อยู่ในระดับปานกลาง

กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติ
 ต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ สภาพภายในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสมที่เอื้อ
 ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อ
 ที่เกี่ยวกับ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ อยู่ใน
 ระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองมาตรฐานวิชาชีพครู และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน
 ในข้อที่เกี่ยวกับ วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่จะใช้การได้ดีอยู่เสมอ อยู่ใน
 ระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 31 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจที่ส่งถึงกัน ในด้านความมั่นคง จำนวนเป็นรายข้อ

ข้อ	กก N=34		กค N=38		กข N=28		กสภ N=52		กบ N=42		กส N=52		คปส N=18		สทน N=12	
	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ
11.	2.06 .74	ปานกลาง	2.03 .55	ปานกลาง	2.25 .70	ปานกลาง	1.98 .68	ปานกลาง	1.80 .75	ปานกลาง	2.13 .79	ปานกลาง	2.00 .61	ปานกลาง	1.82 .75	ปานกลาง
12.	2.44 .61	มาก	2.57 .60	มาก	2.57 .57	มาก	2.47 .58	มาก	2.56 .67	มาก	2.53 .50	มาก	2.71 .59	มาก	2.45 .52	มาก
13.	2.00 .74	ปานกลาง	2.22 .63	ปานกลาง	2.04 .64	ปานกลาง	2.13 .73	ปานกลาง	1.98 .76	ปานกลาง	2.16 .63	ปานกลาง	2.06 .83	ปานกลาง	2.00 .63	ปานกลาง
14.	1.44 .56	น้อย	1.76 .49	ปานกลาง	1.46 .58	น้อย	1.70 .72	ปานกลาง	1.71 .75	ปานกลาง	2.00 .51	ปานกลาง	1.65 .61	น้อย	1.64 .81	น้อย
15.	1.65 .69	น้อย	2.19 .62	ปานกลาง	1.75 .52	ปานกลาง	2.08 .70	ปานกลาง	1.98 .61	ปานกลาง	2.07 .60	ปานกลาง	2.00 .61	ปานกลาง	1.82 .75	ปานกลาง
	1.92 .46	ปานกลาง	2.15 .38	ปานกลาง	2.01 .38	ปานกลาง	2.07 .49	ปานกลาง	2.00 .47	ปานกลาง	2.18 .37	ปานกลาง	2.08 .42	ปานกลาง	1.95 .45	ปานกลาง

จากตาราง 31 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ งานของครูสภาเป็นอาชีพที่มั่นคงไม่แพ้อาชีพอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก อยู่ในระดับมาก

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในการปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 32 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านความเจริญก้าวหน้า จำนวนนักเรียน

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ครูสภา	กค N=34		กช N=38		กข N=28		กส N=52		กน N=42		กฉ N=52		กปล N=18		สค N=12	
		\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ
16.	ด้านความเจริญก้าวหน้า ท่านได้รับการส่งเสริม ได้เข้าอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้อยู่เสมอ สามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.71 .58	ปานกลาง	1.38 .55	น้อย	1.54 .64	น้อย	1.79 .72	ปานกลาง	1.71 .64	ปานกลาง	1.79 .72	ปานกลาง	1.94 .56	ปานกลาง	1.09 .30	น้อย
17.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความเหมาะสม	1.59 .56	น้อย	1.49 .51	น้อย	1.32 .61	น้อย	1.28 .57	น้อย	1.27 .45	น้อย	1.28 .57	น้อย	1.47 .62	น้อย	1.64 .50	น้อย
18.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ลาศึกษาต่อได้	1.74 .71	ปานกลาง	1.49 .56	น้อย	1.64 .68	น้อย	1.55 .70	น้อย	1.41 .59	น้อย	1.55 .70	น้อย	1.53 .62	น้อย	1.36 .67	น้อย
19.	หน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์การ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	1.65 .65	น้อย	1.70 .57	ปานกลาง	1.57 .63	น้อย	1.53 .61	น้อย	1.44 .50	น้อย	1.53 .59	น้อย	1.71 .69	ปานกลาง	1.45 .52	น้อย
20.	ท่านมีโอกาสดำเนินการร่วมหรือทำงานพัฒนา งานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	1.82 .63	ปานกลาง	1.95 .66	ปานกลาง	1.89 .74	ปานกลาง	1.94 .74	ปานกลาง	1.63 .58	น้อย	1.94 .74	ปานกลาง	2.12 .60	ปานกลาง	1.64 .50	น้อย
	รวม	1.70 .44	ปานกลาง	1.60 .32	น้อย	1.59 .50	น้อย	1.62 .47	น้อย	1.49 .32	น้อย	1.62 .47	น้อย	1.75 .47	ปานกลาง	1.44 .22	น้อย

จากตาราง 32 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาในกองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองสวัสดิการ กองบริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้าน ความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า

กองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญใน การทำงานในข้อที่เกี่ยวกับท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งตามความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

กองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองสวัสดิการ กองบริการ กองสุขภาพครู ศูนย์ ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อได้ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองกลาง มีทัศนคติ อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองสวัสดิการ กองบริการ และสำนักผู้ตรวจ สอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์ การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ใน ระดับปานกลาง

กองบริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีโอกาที่ได้ใช้ความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 33 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในกาการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ
 ตามท่แบ่งงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	กก N=34		กค N=38		กข N=28		กส N=52		กย N=42		กฉ N=52		คปส N=18		คตบ N=12	
	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ	\bar{X} S.D.	แปล ความ
ข้อ 21.	1.88 .64	ปานกลาง	1.78 .48	ปานกลาง	2.04 .69	ปานกลาง	1.91 .69	ปานกลาง	1.68 .57	ปานกลาง	2.05 .59	ปานกลาง	1.82 .64	ปานกลาง	1.64 .67	น้อย
ข้อ 22.	2.09 .57	ปานกลาง	2.05 .57	ปานกลาง	2.11 .63	ปานกลาง	2.00 .71	ปานกลาง	1.93 .52	ปานกลาง	2.05 .70	ปานกลาง	1.88 .60	ปานกลาง	1.91 .54	ปานกลาง
ข้อ 23.	2.06 .69	ปานกลาง	1.86 .59	ปานกลาง	2.04 .58	ปานกลาง	2.02 .66	ปานกลาง	1.93 .61	ปานกลาง	2.04 .54	ปานกลาง	2.06 .56	ปานกลาง	1.82 .60	ปานกลาง
ข้อ 24.	1.88 .64	ปานกลาง	1.86 .67	ปานกลาง	1.82 .55	ปานกลาง	1.89 .70	ปานกลาง	1.73 .63	ปานกลาง	1.84 .54	ปานกลาง	1.94 .43	ปานกลาง	1.55 .69	น้อย
ข้อ 25.	1.50 .62	น้อย	1.35 .48	น้อย	1.61 .63	น้อย	1.43 .64	น้อย	1.54 .71	น้อย	1.60 .60	น้อย	1.76 .66	ปานกลาง	1.36 .50	น้อย
	1.88 .44	ปานกลาง	1.78 .37	ปานกลาง	1.92 .48	ปานกลาง	1.85 .52	ปานกลาง	1.76 .42	ปานกลาง	1.92 .45	ปานกลาง	1.89 .45	ปานกลาง	1.65 .47	น้อย

จากตาราง 33 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

สำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับเท่าที่ผ่านมา ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับท่านมีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง

สำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่ มีความเพียงพอแล้ว อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับความเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้บริหารนำไปดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 34 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มติด่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ
 ตามหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน จำนวนเป็นรายข้อ

ข้อ	กก N=34		กค N=38		กข N=28		กสภ N=52		กบ N=42		กส N=52		ศปส N=18		สค N=12	
	\bar{X}	แปล ความ S.D.	\bar{X}	แปล ความ S.D.	\bar{X}	แปล ความ S.D.	\bar{X}	แปล ความ S.D.	\bar{X}	แปล ความ S.D.	\bar{X}	แปล ความ S.D.	\bar{X}	แปล ความ S.D.	\bar{X}	แปล ความ S.D.
26.	2.06	ปานกลาง	2.05	ปานกลาง	2.25	ปานกลาง	2.02	ปานกลาง	1.98	ปานกลาง	2.36	มาก	1.88	ปานกลาง	2.18	ปานกลาง
	.65		.62		.59		.69		.61		.52		.60		.60	
27.	2.12	ปานกลาง	2.19	ปานกลาง	2.07	ปานกลาง	2.06	ปานกลาง	1.80	ปานกลาง	2.18	ปานกลาง	2.18	ปานกลาง	2.00	ปานกลาง
	.59		.57		.60		.57		.46		.58		.64		.45	
28.	2.09	ปานกลาง	2.43	มาก	2.07	ปานกลาง	2.06	ปานกลาง	2.07	ปานกลาง	2.38	มาก	2.29	ปานกลาง	2.27	ปานกลาง
	.57		.55		.60		.60		.65		.49		.69		.65	
29.	1.88	ปานกลาง	2.08	ปานกลาง	1.93	ปานกลาง	2.02	ปานกลาง	1.90	ปานกลาง	2.02	ปานกลาง	1.94	ปานกลาง	2.18	ปานกลาง
	.59		.55		.54		.54		.54		.45		.56		.40	

จากตาราง 34 พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

กองสุขภาพครู มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ เพื่อนร่วมงานของท่าน ต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

กองคลัง และกองสุขภาพครู มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากท่าน อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง และ กองมาตรฐานวิชาชีพครู มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องจะพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจกัน อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 36 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภา ที่มีต่อส่วนประกอบในการให้บริการที่งานสังคมสงเคราะห์
 ตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในด้านสถานภาพทางสังคม จำนวน 60 คนรายชื่อ

ข้อ	กค N=34		กข N=38		กฅ N=28		กฉ N=52		กฉ N=42		กฉ N=52		กฉ N=18		กฉ N=12	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
31.	2.12	.64	2.19	.66	2.11	.69	2.04	.73	2.12	.75	2.02	.62	2.24	.66	2.24	.66
32.	2.26	.62	2.35	.59	2.18	.61	2.28	.63	2.24	.70	2.07	.54	2.29	.69	2.29	.69
33.	2.32	.64	2.46	.65	2.46	.58	2.43	.64	2.44	.63	2.22	.57	2.53	.62	2.53	.62
34.	1.68	.59	1.76	.76	1.79	.63	1.81	.71	1.61	.63	1.71	.63	1.76	.66	1.76	.66
35.	1.76	.55	1.62	.59	1.71	.66	1.66	.68	1.51	.60	1.69	.66	1.71	.47	1.71	.47
	2.03	.40	2.08	.44	2.05	.52	2.05	.55	1.99	.49	1.94	.46	2.11	.40	2.11	.40

จากตาราง 35 พบว่า เจ้าหน้าที่คุรุสภาทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในด้านสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

สำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ งานของ คุรุสภาเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองคลัง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับทำนุภูมิไฉที่ได้ทำงานที่คุรุสภา อยู่ในระดับมาก ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองสวัสดิการ กองบริการ และศูนย์ประชาสัมพันธ์ มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ คุรุสภาเป็นองค์กรที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อครู อยู่ในระดับมาก ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองบริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ สมาชิกคุรุสภาให้ความสนใจต่อกิจกรรมของคุรุสภา อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองคลัง กองสวัสดิการ กองบริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ คุรุสภาเป็นที่ยอมรับขององค์การวิชาชีพทั่วไป อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัยจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติของสำนักงานเลขาธิการครูสภาในปีพุทธศักราช 2537 มีรวมทั้งหมด 278 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สำหรับวัดขวัญในการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ โดยจะมีคำถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรอิสระที่กำหนดไว้ คือ

1. ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น ต่ำกว่า 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป
2. ระดับตำแหน่ง ซึ่งแบ่งเป็น กลุ่มระดับ 1-4 และกลุ่มตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป
3. หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งแบ่งเป็น 8 กองดังนี้

- 3.1 กองกลาง
- 3.2 กองคลัง
- 3.3 กองมาตรฐานวิชาชีพครู
- 3.4 กองสวัสดิการ
- 3.5 กองบริการ
- 3.6 กองสุขภาพครู
- 3.7 ศูนย์ประชาสัมพันธ์

3.8 สำนักผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครุสภาในสำนักงานเลขาธิการครุสภา มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับคือ มาก ปานกลาง และน้อย ตามแบบของ ลิกเคอร์ต (Likert's Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามซึ่งถามครอบคลุมส่วนประกอบในการทำงาน 7 ด้านที่มีผลต่อขวัญ ได้แก่

1. ลักษณะงาน
2. สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
3. ความมั่นคง
4. ความเจริญก้าวหน้า
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
7. สถานภาพทางสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ธุรการของหน่วยงานที่สังกัดทั้ง 8 กอง ให้เป็นตัวแทนแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละกอง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้รวมทั้งสิ้น 278 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.28 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามวิธีการทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ เจ้าหน้าที่ครุสภา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบในการทำงาน 7 ด้านที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครุสภา โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมทุกด้าน เป็นรายด้าน และเป็นรายข้อในแต่ละด้าน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ครูสุภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. เมื่อพิจารณาทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสุภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว คือ ด้านความความเจริญก้าวหน้า ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
3. เมื่อพิจารณาทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานเป็นรายข้อ ในแต่ละด้านพบว่า
 - ด้านลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ครูสุภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
 - ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ครูสุภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อน หรือนันทนาการ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
 - ด้านความมั่นคง เจ้าหน้าที่ครูสุภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสุภาในทางบวก อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
 - ด้านความเจริญก้าวหน้า เจ้าหน้าที่ครูสุภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้ และหน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
 - ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ครูสุภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ความเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สวัสดิการ ผู้บริหารนำไปดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ครูสภา มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ

ด้านสถานภาพทางสังคม เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อครูอยู่ในระดับมาก และในข้อที่เกี่ยวกับ ครูสภาเป็นที่ยอมรับขององค์การวิชาชีพทั่วไป อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

4. เมื่อพิจารณาขวัญในการทำงานตามตัวแปรอิสระ โดยรวมทุกด้าน เป็นรายด้าน และเป็นรายข้อในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

4.1 ประสบการณ์ในการทำงาน

ก. เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งที่ต่ำกว่า 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป โดยรวมทุกด้าน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข. เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป จำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียวคือ ด้านความเจริญก้าวหน้า นอกนั้น มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค. เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป จำแนกเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อน หรือนันทนาการ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ

อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคง เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก อยู่ในระดับมาก

ด้านความเจริญก้าวหน้า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้ อยู่ในระดับน้อย ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ความเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้บริหารนำไปดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานในข้อที่เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ด้านสภาพทางสังคม เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปีมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกข้อ ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อครู อยู่ในระดับมาก และมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ในข้อที่เกี่ยวกับ ครูสภาเป็นที่ยอมรับขององค์กรวิชาชีพทั่วไป ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ระดับตำแหน่ง

ก. เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีระดับตำแหน่ง 1-4 และตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป โดยรวมทุกด้าน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข. เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีระดับตำแหน่ง 1-4 และตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า นอกนั้นมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค. เจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีระดับตำแหน่ง 1-4 และตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จำแนกเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อน หรือนันทนาการอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคง เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวกอยู่ในระดับมาก ส่วนเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเจริญก้าวหน้า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติ

ต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภา ทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งตามความเหมาะสม หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้ และหน่วยงาน ของท่านกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มี ทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ ครูสภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ ความเห็นและข้อเสนอแนะ ส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้บริหารนำไปดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้อ อื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ครูสภา ทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานตรงกันว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ

ด้านสถานภาพทางสังคม เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติ ต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภา ทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานตรงกันว่า ในข้อที่เกี่ยวกับ ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อครู อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

4.3 หน่วยงานที่สังกัด

ก. เจ้าหน้าที่ครูสภาที่อยู่ในหน่วยงานที่สังกัดกองต่าง ๆ ทั้ง 8 กอง โดยรวมทุกด้าน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข. เจ้าหน้าที่ครูสภาที่อยู่ในหน่วยงานที่สังกัดกองต่าง ๆ ทั้ง 8 กอง จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ พบว่า

ด้านลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญ ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านมี สายการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ และท่านมีความเข้าใจนโยบายหรือแผนการทำงานของ

หน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

สำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อข้อวิญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง กองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองบริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อข้อวิญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาในกอง มาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อข้อวิญ ในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และ สำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อข้อวิญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ในหน่วยงานของท่านมี สิ่งแวดล้อมที่สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง กองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กอง สวัสดิการ กองบริการ ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อข้อวิญในการ ทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อนหรือันทนาการ อยู่ในระดับน้อย มีเพียงกองสุขภาพครูเท่านั้น ที่มีทัศนคติต่อข้อวิญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนัก ผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อข้อวิญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ สภาพภายในห้องทำงาน ของท่านมีความเหมาะสมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติ ต่อข้อวิญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานมีเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองมาตรฐานวิชาชีพครู และสำนักผู้ตรวจสอบภายในมี ทัศนคติต่อข้อวิญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่จะใช้

การได้ที่อยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคง เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญ
ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ
ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงครูสภาในทางบวก อยู่ในระดับมาก

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ
ท่านรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง กองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ
และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านรู้สึกมั่นใจใน
ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่
เกี่ยวกับท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในการปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น จาก
การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเจริญก้าวหน้า เจ้าหน้าที่ครูสภาในกองคลัง กอง
มาตรฐานวิชาชีพครู กองสวัสดิการ กองบริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญ
ในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า

กองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู และสำนักสอบภายใน
มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม ประชุมสัมมนา
เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ใน
ระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม

กองคลัง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองสวัสดิการ กอง
บริการ กองสุขภาพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการ
ทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อได้ อยู่ในระดับน้อย มีเพียง
กองกลางเท่านั้น ที่มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

กองกลาง กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองสวัสดิการ กอง

บริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

กองบริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

สำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับเท่าที่ผ่านมาท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับท่านมีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง

สำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ ประเภทของสวัสดิการที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีความเพียงพอแล้ว อยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกกอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับความเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการผู้บริหารนำไปดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

กองสุขภาพครู มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ในข้อที่เกี่ยวกับ เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ส่วนกองอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภา
ในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้วิจัยเห็นว่า ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลจากการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่มีต่อ
ส่วนประกอบในการทำงานซึ่งส่งผลต่อขวัญในการทำงาน โดยรวมทุกด้าน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่
คุรุสภา มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แม้ว่า
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจะมีแผนพัฒนาวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2535 - 2539 ซึ่งมี
แผนงานหลักที่ 3 ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาโดยตรง
(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2535 : 12) แล้วก็ตาม ปรากฏว่า สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
ยังไม่อาจดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานหลักที่ 3 ดังกล่าวได้ รวมทั้งการจัดสรร
ทรัพยากรเพื่อการบริหารของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาเป็นไปอย่างจำกัด และไม่เพียงพอต่อ
ความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่คุรุสภา ดังจะเห็น
ได้จากงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. 2535 มีจำนวน 140,170 บาท
ปี พ.ศ. 2536 มีจำนวน 200,000 บาท ในปี พ.ศ. 2537 มีจำนวน 200,000 บาท
และในปี พ.ศ. 2538 มีจำนวน 300,000 บาท (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ
คุรุสภา : 2537) ซึ่งเมื่อคิดเฉลี่ยงบประมาณในการพัฒนาต่อคนแล้วจะมีเพียงจำนวน 504
บาท, 719 บาท และ 1079 บาท ต่อคนตามลำดับ ซึ่งบุญญรักษ์ นิงสานนท์ รองเลขาธิการ
สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
(2536 : 15-16) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า
"สาเหตุสำคัญที่สุดของความสำเร็จหรือล้มเหลวของแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับ "คน" ขององค์กรนั้น ๆ
การปรับปรุงประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรจึง เป็นกุญแจสำคัญที่สุด
ประการหนึ่งที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้จำเป็นจะต้องมีการให้ความสำคัญกับ
การฝึกอบรมภายในแต่ละหน่วยงาน ต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่าง
เพียงพอจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายเพื่อการนี้"

นอกจากนี้ผลการวิจัยของ รัชณี ยุตรินทร์ (2534:210) และ ธงชัย กะทา
(ประวิต โนนิกุล. 2535:4-5 อ้างอิงมาจาก ธงชัย กะทา 2531:ไม่มีเลขหน้า) ซึ่งพบว่า
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีการเสริมสร้างการจูงใจไม่เพียงพอ และมีปัญหาในการดำเนินการ
หลายประการ ได้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานและลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นของสำนักงาน

เลขาธิการคุรุสภาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า เจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีทักษะต่อขวัญต่อในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เท่านั้น ซึ่งการที่ขวัญไม่ดีพอก็ย่อมทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพไปด้วย และผลการวิจัยที่พบครั้งนี้ ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีชา ไตรโพธิ์ (2533 : 99) ที่ศึกษาขวัญของนิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา พบว่าศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา มีขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในทำนองเดียวกัน สมพร คงสกุล (2531 : 79) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน มีขวัญในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในปี พ.ศ. 2533 มะลิ ภูสันติสัมพันธ์ (2533 : 80) ได้ทำการศึกษาขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช) ในเขตภาคเหนือ พบว่า ครู ศศช มีขวัญในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานซึ่งส่งผลต่อขวัญในการทำงาน จำแนกเป็นรายด้านปรากฏว่า เจ้าหน้าที่คุรุสภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียวคือด้านความเจริญก้าวหน้า ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจจะมีสาเหตุมาจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภายังคงมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิสูงน้อย ทำให้การพัฒนาคุรุสภาเป็นไปด้วยความลำบากและเชื่องช้า และถึงแม้ว่า หลังจากปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมาจะได้มีการตั้งงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารงานบุคคลเพื่อดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาให้มีความเข้มแข็งขึ้นแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถจัดระบบการบริหารงานบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดี ความชอบ ตลอดจนการจัดวางคนเข้าสู่ตำแหน่งให้สมตุล และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ จึงทำให้เจ้าหน้าที่คุรุสภามีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ช้า มีทัศนคติที่ไม่อยากทำงาน มีการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภาอยู่เนือง ๆ (จรรยา มิลินทร์. 2529:75-78) นอกจากนี้ ในตำแหน่งที่สูงที่สุดที่เจ้าหน้าที่คุรุสภาจะสามารถก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ยังเป็นเพียงระดับผู้อำนวยการกองเท่านั้น ส่วนตำแหน่งเลขาธิการ และรองเลขาธิการอีก 2 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่มาจากการสรรหาหรือคัดเลือกโดยคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา ซึ่งยังไม่เคยปรากฏว่าเจ้าหน้าที่คุรุสภาได้รับการสรรหาหรือคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งสูงดังกล่าวได้ จึงเป็นเหตุให้การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่คุรุสภาเป็นไปอย่างจำกัด

ซึ่งผลการวิจัยที่พบว่าเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่มีคะแนนต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยในด้านความเจริญก้าวหน้าเพียงด้านเดียวนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวารี สอนจรรยา (2530:บทคัดย่อ) ที่พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอในด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับต่ำ

3. ผลการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานซึ่งส่งผลต่อขวัญในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดปรากฏผลดังนี้

3.1 ประสบการณ์ในการทำงาน

ก. การศึกษาทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งที่ต่ำกว่า 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป โดยรวมทุกด้าน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานเป็นจำนวนมาก ทำให้สามารถรับรู้การดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาเป็นอย่างดีว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานหลายประการ เช่น

1. ความพยายามของครูสภาในการที่จะยกฐานะของเจ้าหน้าที่ครูสภาให้มีสภาพภาพในการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน ยังไม่สามารถบรรลุความสำเร็จได้ ทำให้เจ้าหน้าที่ครูสภาไม่สามารถทราบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ชัดเจน

2. นโยบายการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคของครูสภา ไม่สอดคล้องกับกระบวนการวิธีการบริหารงานบุคคล ที่จำเป็นต้องให้กระจายเจ้าหน้าที่ครูสภาให้สามารถไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคได้

3. สำนักงานเลขาธิการคุรุสหายังไม่สามารถจัดดำเนินการตามนโยบายในแผนพัฒนาบุคลากรของครูสภา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2535-2539 ได้อย่างเป็นรูปธรรม และทั่วถึงในทุกด้าน จึงยังคงทำให้เจ้าหน้าที่ครูสภาขาดโอกาสก้าวหน้า

อย่างไรก็ดี วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 246) ได้กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงานด้วยนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีขวัญในการทำงานมาก ซึ่งผลการวิจัยที่พบว่าเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน

มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์ (2532 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการทำงานให้มีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีชา ไตรโพธิ์ (2533 : 100) ที่พบว่า ขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน รวมทั้งผลการวิจัยของมะลิ ภูสันติสัมพันธ์ (2533 : 83) ที่พบว่าขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช) ในเขตภาคเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข. การศึกษาทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป เป็นรายด้าน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่ม มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อขวัญในด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าเมื่อบุคคลได้เข้าทำงานแล้ว จะคำนึงถึงความก้าวหน้าในการทำงาน หรือการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งในแง่ของการพิจารณาความดี ความชอบ เพราะถือว่าสิ่งนี้มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานไม่ว่าจะเป็นเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือแม้แต่ด้านรายได้ (สิงห์ศักดิ์ ฌ จำปาทุ่ง. 2525 : 54) แต่ในระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีข้อจำกัดด้านอัตราส่วนในการเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้นหรือแม้แต่กรอบอัตรากำลัง การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่มีจำกัดและยังไม่สามารถขยายอัตราให้กว้างขวางมากขึ้นได้ จึงทำให้ไม่สามารถตอบสนองความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่ทำงานได้ดีได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น การเลื่อนตำแหน่งแทนที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจให้เจ้าหน้าที่ครูสภา มีขวัญในการทำงานมากขึ้นกลับเป็นสิ่งบั่นทอนกำลังใจ เกิดความท้อถอยในการทำงาน อีกทั้งในการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหลายประการทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ สถานที่และวัสดุ อุปกรณ์ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2537 : 135-136) จึงเป็นการยากที่เจ้าหน้าที่ครูสภาจะสามารถดำเนินงานให้ปรากฏผลงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอีกด้วย รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ของผู้บังคับบัญชาที่อาจประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดความเห็นส่วนตัวมากกว่าระบบคุณธรรมก็เป็นส่วนผลักดันให้เกิดความท้อถอย

ในการทำงานได้เช่นเดียวกัน (ชัยชาญ ศรีทรง. 2529 : 71) นอกจากนี้ กริช สืบสนธิ์ (2526 : 41-44) ยังได้กล่าวว่า ถ้าหากพนักงานขาดการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าของตนเองแล้ว องค์กรก็คงจะมีเพียงพนักงานจำนวนหนึ่งที่จะทำงานอยู่ในองค์การอย่างพึงพอใจ ทั้ง ๆ ที่ไม่มีทางที่จะก้าวหน้าในการทำงานเลย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรบอกรายละเอียดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รู้ตัว เช่น องค์กรมีแผนการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรควรปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดกำลังใจในการวางแผนการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งส่วนประกอบในการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้า ตรงกับทฤษฎีของเฮอर्सเบอร์เกอร์ที่ได้จัดปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าไว้ด้วยว่า หากผู้ปฏิบัติได้รับสิ่งนี้แล้วจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานอื่น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 60)

3.2 ระดับตำแหน่ง

ก. การศึกษาทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ครูสภาที่มีระดับตำแหน่ง 1-4 และตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป โดยรวมทุกด้าน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเลขาธิการครูสภายังไม่สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรมได้ รวมทั้งการขาดการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบจึงทำให้เจ้าหน้าที่ครูสภาขาดความชัดเจนในการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนความไม่แน่ใจในสภาพและความมั่นคงของตนเอง คือ เจ้าหน้าที่ครูสภาจะมีฐานะเป็นเพียงลูกจ้างประจำเท่านั้น มิได้มีฐานะเป็นข้าราชการเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ที่ก่อตั้งขึ้นตามกฎหมาย แต่ในขณะเดียวกันสำนักงานเลขาธิการครูสภา กลับดำเนินการและปฏิบัติงานต่าง ๆ ในลักษณะเดียวกับราชการ จึงมักเกิดความเข้าใจผิดคลาดเคลื่อนดัง เช่นการรับบุคคลเข้าทำงานเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ครูสภาว่าจะมีผู้ให้ความสนใจมาสมัครเข้าทำงานเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานไม่นานนักก็จะลาออกดังตัวอย่างสถิติการลาออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา เช่น ในปี พ.ศ. 2533 จำนวนร้อยละ 33.36 ในปี พ.ศ. 2534 จำนวนร้อยละ 22.24 ในปี พ.ศ. 2535 จำนวนร้อยละ 25.02 ในปี พ.ศ. 2536 จำนวนร้อยละ 22.24 และในปี พ.ศ. 2537 จำนวนร้อยละ 30.58 (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่; สำนักงานเลขาธิการครูสภา: 2537) อีกประการหนึ่งในสภาพการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่ครูสภา ถึงแม้ว่าจะมีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน แต่เวลาปฏิบัติงานก็จะต้องปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ปฏิบัติแห่งเดียวกัน และผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ย่อมมีโอกาสที่จะพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสัมพันธ์กันตลอดเวลา เกิดการปรึกษาหารือและร่วมกันแก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ จนทำให้เกิดความรู้สึกที่มีต่อสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แม้จะมีระดับตำแหน่งที่ต่างกัน

อย่างไรก็ดี จากการศึกษาวิจัยของบุคคลากรในอาชีพต่าง ๆ จะพบว่า มีขวัญในการทำงานของบุคคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง หรืออยู่ในระดับสูง เช่น ผลการวิจัยของ สาคร บัวศรี (2533 : 68) ที่ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนภูมิภาคในเขตการศึกษา 1 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน โดยรวมทุกด้านมีขวัญในการทำงานค่อนข้างสูง รวมทั้งผลการวิจัยของ ร้อยตำรวจเอก ชชาติชาย วัฒนสุขชัย (2533 : ก-ข) ที่ศึกษาขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ที่มีชั้นยศต่างกัน โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และทำนองเดียวกันกับผลการวิจัย ของ อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534 : 64) ที่ศึกษาขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกัน

ข. การศึกษาทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่มีระดับตำแหน่ง 1-4 และตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป เป็นรายด้าน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากแผนแม่บทเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของครูสภา พ.ศ. 2535-2539 ยังไม่สามารถจัดดำเนินการตามระเบียบและนโยบายดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม และทั่วถึงทุกด้าน และถึงแม้ว่าสำนักงานเลขาธิการครูสภาจะได้กำหนดระดับตำแหน่งไว้แล้วตามระเบียบครูสภาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2530 แล้วก็ตาม โดยการรวมกลุ่มตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันแต่ปรากฏว่าปัจจุบันยังไม่มีเจ้าหน้าที่ครูสภาผู้ใดครองตำแหน่งในระดับ 6 แม้แต่คนเดียว เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการครูสภายังไม่ได้กำหนดจำนวนระดับตำแหน่งในระดับ 6 ให้ชัดเจนลงไป หรือแม้แต่การกำหนดจำนวนระดับตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ก็ยังมิได้มีการวางแผนที่ชัดเจน เช่นกัน รวมทั้งความไม่ชัดเจนในการให้ระดับน้ำหนักความสำคัญของงานต่าง ๆ ในหน่วยงานที่สังกัดทั้ง 8 กอง ด้วยว่าในกองใดจะกำหนดจำนวนระดับตำแหน่งมากหรือน้อย เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดสรรทรัพยากร

ด้านงบประมาณเงินเดือนให้เป็นไปอย่างมีระบบและสอดคล้องกับการฝึกอบรม การสรรหา และการคัดเลือก ในแต่ละปี

3.3 หน่วยงานที่สังกัด

ก. การศึกษาทัศนะที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่
 ครูสภาตามหน่วยงานที่สังกัดทั้ง 8 กอง โดยรวมทุกด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเลขาธิการครูสภา ไม่ได้กำหนดแผนการทำงานระยะยาว ไม่ได้กำหนดความต้องการกำลังคนจากวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์การ เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมตัวหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้การ ดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งปริมาณและคุณภาพ จึงเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ครูสภา ทำงานไปอย่างไม่มี ความเข้าใจในนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับเลขาธิการครูสภา ระดับรองเลขาธิการครูสภา หรือแม้แต่ ระดับผู้อำนวยการกอง ในแต่ละกอง ก็ไม่มีการจัดประชุมชี้แจง หรือแถลงนโยบายในการทำงาน ที่กระจ่างชัดและเป็นรูปธรรม เจ้าหน้าที่ครูสภาจึงเกิดความไม่ชัดเจนในระบบการบริหารงาน รวมไปถึงระบบการปฏิบัติให้สอดคล้องรับกันได้ เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง จึงมีทัศนะต่อขวัญ ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : 83-85) ที่ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและ กิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่ปฏิบัติงานต่างหน่วยงาน ที่สังกัดมีขวัญในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ สมพร คงสกุล (2531 : 83) ที่ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออก โรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตั้ง โดยเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินกู้ธนาคารโลก ทั้งสองประเภทมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัย ของ ปรีชา ไตรโพธิ์ (2533 : 64) ที่ศึกษาขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา พบว่า ขวัญของศึกษานิเทศก์ทั้ง 12 เขตการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ข. การศึกษาทัศนะที่มีต่อขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่
 ครูสภาตามหน่วยงานที่สังกัดทั้ง 8 กอง เป็นรายด้าน ปรากฏว่า
 ด้านลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กองมีทัศนะต่อขวัญ ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า อำนาจหน้าที่และความ

รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในแต่ละกอง เป็นไปอย่างกว้างขวาง และมีลักษณะการดำเนินงานแตกต่างกัน แต่การกำหนดนโยบายโดยภาพรวมของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จะเน้นไปที่กลุ่มเป้าหมายเดียวกัน คือ สมาชิกคุรุสภา ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่คุรุสภาเกิดความสับสนและไม่แน่ชัดในแนวทางการปฏิบัติงาน ประกอบกับการไม่ได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางการบริหารงานให้เจ้าหน้าที่คุรุสภาได้ทราบอย่างกระจ่างชัด รวมทั้ง หน่วยงานบางกองอาจไม่ได้กำหนดวิธีปฏิบัติให้ชัดเจนลงไปด้วยก็ได้ ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 338) ได้กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้ชั้วญดี คือมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายการดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การ และระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านั้นนับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นจึงอาจเป็นผลทำให้ชั้วญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร คงสกุล (2531 : 83) ที่ศึกษาชั้วญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่ต่างหน่วยงานที่สังกัด มีชั้วญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่คุรุสภาในกองมาตรฐานวิชาชีพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน มีทัศนคติต่อชั้วญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย อาจมีสาเหตุมาจาก การที่หน่วยงานทั้งสองได้รับงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ไม่มากและได้ใช้มาแล้วเป็นเวลานาน เมื่อเกิดการชำรุดเสียหายหรือใช้การไม่ได้ดี และไม่สามารถจัดซ่อมบำรุงให้ทันต่อการใช้ปฏิบัติงานตามปกติได้โดยเร็ว รวมทั้งสถานที่ตั้งของหน่วยงานทั้งสาม คับแคบ ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสำนักผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งพบว่ามีทัศนคติต่อชั้วญในการทำงานในด้านนี้น้อยที่สุด อาจเป็นเพราะเป็นหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ น้อยที่สุด คือเพียงร้อยละ 0.5 ของงบประมาณรวม เมื่อเปรียบเทียบกับกองอื่น ๆ ซึ่งได้ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานแล้วแต่หน่วยงานนี้ยังไม่มี จากเหตุผลดังกล่าวแล้ว อาจทำให้เจ้าหน้าที่คุรุสภาทั้ง 3 กอง มีทัศนคติต่อชั้วญในการทำงานอยู่ในระดับน้อยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล และคนอื่น ๆ (2530 : 324) ที่พบว่าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ขาดคุณภาพทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคง เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญ
 ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในพระราชบัญญัติครู
 พุทธศักราช 2488 ได้แต่กำหนดสถานภาพของสำนักงานเลขาธิการครูสภาว่ามีฐานะเป็น
 นิติบุคคลและเป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น มิได้กำหนดสถานภาพของเจ้าหน้าที่ครูสภา
 ไว้ จึงเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ครูสภามีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างประจำเท่านั้น แต่ในขณะเดียวกัน
 สำนักงานเลขาธิการครูสภา กลับมีวิธีดำเนินการและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยยึด
 ระเบียบราชการ ซึ่งรวมไปถึงระบบการบริหารงานบุคคลด้วย นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับ
 ผู้อำนวยการกองขึ้นไป และคณะกรรมการอำนวยการครูสภามาจากข้าราชการ จึงอาจเป็น
 เหตุให้เจ้าหน้าที่ครูสภาขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานทัศนคติที่มีต่อขวัญในการทำงานจึงอยู่ใน
 ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งใจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ)
 ที่ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่ามีขวัญในการ
 ทำงานในด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเจริญก้าวหน้า เจ้าหน้าที่ครูสภาที่อยู่ในหน่วยงาน
 ที่สังกัดส่วนใหญ่ มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย คือ กองคลัง
 กองมาตรฐานวิชาชีพครู กองสวัสดิการ กองบริการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน ส่วนกองอื่น ๆ
 มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ คือ กองสุขภาพครู ศูนย์ประชาสัมพันธ์
 และกองกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในการทำงานนั้น คนทุก ๆ คนย่อมมีความ
 ทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ไม่ใช่เพียง
 เงินเดือนปัจจุบันเท่านั้นที่เป็นสิ่งสำคัญ จะต้องคำนึงด้วยว่างานนั้นจะมีอนาคตไปได้ไกลแค่ไหน
 ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพยายามให้ผู้บังคับบัญชาของตนได้ก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด
 (วิญญู อังคนารักษ์, 2522 : 10-11) นอกจากนี้ ยังอาจเป็นเพราะว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ครูสภา
 เข้ามาทำงานในสำนักงานเลขาธิการครูสภาแล้ว ส่วนใหญ่มักคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่
 การงาน หรือการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ในแง่ของการพิจารณาความดีความชอบ เพราะ
 ถือว่าสิ่งนี้ มีความสำคัญต่อชีวิตการรับราชการ ไม่ว่าจะเป็นเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือแม้แต่ด้าน
 รายได้ (สิงห์ศักดิ์ ณ. จำปาทุ่ง, 2525 : 54) แต่ในระบบของสำนักงานเลขาธิการครูสภา
 มีข้อจำกัดด้านอัตราส่วนในการเลื่อนชั้นเงินเดือน 2 ชั้น ทำให้ไม่สามารถตอบแทนความดี
 ความชอบ ของเจ้าหน้าที่ครูสภาที่ทำงานดีได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น การเลื่อนตำแหน่งแทนที่เงิน
 เป็นสิ่งจูงใจให้เจ้าหน้าที่ครูสภามีกำลังใจในการทำงาน กลับเป็นสิ่งที่บั่นทอน ทำให้เกิดความ

ทอดอวยในการทำงาน (กรองจิตต์ พรหมวัณฺห์. 2529 : 60) จากเหตุผลดังกล่าวแล้ว อาจเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ครูสภา มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวารี สอนเจริญ (2530 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ พบว่า มีขวัญในด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับต่ำ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีเพียง เจ้าหน้าที่ครูสภาที่อยู่ในสำนักผู้ตรวจสอบภายในเท่านั้นที่มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนกองอื่น ๆ มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่ครูสภาที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองนี้ต้องออกปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคเป็นส่วนใหญ่ และเป็นระยะเวลาานาน ๆ ทำให้ไม่ได้รับทราบหรือสามารถรับสวัสดิการต่าง ๆ ที่สำนักงานเลขาธิการครูสภาจัดให้ได้ น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ครูสภาที่สังกัดกองอื่น ๆ ซึ่งไม่ต้องปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค หรือปฏิบัติงานเป็นครั้งคราวและใช้เวลาไม่นานนักก็ได้ นอกจากนี้ อาจเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ ซึ่ง อรรถพร นุญรัตน์พันธ์ (2525 : 22) ได้ให้ความเห็นว่า เงินเดือนและค่าใช้จ่ายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการ เพราะเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยย่อมไม่พอในการใช้จ่ายดำรงชีวิตประจำวัน จะทำให้ขวัญเสื่อม จึงอาจเป็นสาเหตุให้เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวัฒน์ กัตตบุตร (2533 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่ำในด้านค่าตอบแทน รวมทั้งผลการวิจัยของ ธงชัย ดีทองกลาง (2530 : จ) ที่ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ครูสภา ทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ยังไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ขาดความร่วมมือร่วมใจและขาดความสามัคคีในการทำงาน หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นหรือระบายความในใจ จึงเป็นเหตุให้ไม่อยากทำงาน ซึ่งตรงกับแนวความคิดตามการศึกษาค้นคว้าของ เฟรดเดอริค เฮอส์เบอร์ก (Frederick

Herzberg) ที่พบว่าถ้าหากคนในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันก็จะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ และไม่อยากทำงาน การดำเนินงานขององค์การก็ไม่บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ครูสภา มีขวัญในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนี ยุทธรินทร์ (2530 : 210) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการครูสภา พบว่า สำนักงานเลขาธิการครูสภา มีการเสริมสร้างการจูงใจไม่เพียงพอในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านสถานภาพทางสังคม เจ้าหน้าที่ครูสภาทั้ง 8 กอง มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก การที่เจ้าหน้าที่ครูสภาได้เห็นว่าสำนักงานเลขาธิการครูสภาได้พยายามที่จะปรับเปลี่ยนท่าที และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน มาตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันแล้วก็ตาม โดยพยายามที่จะพัฒนาครูสภาให้เป็นองค์การวิชาชีพครู ที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง เพื่อให้สมาชิกครูสภา มีความมั่นใจ และยอมรับในองค์การวิชาชีพครู คือ ครูสภา โดยการสร้างระบบและกระจายงานออกสู่ส่วนภูมิภาคก็ตาม ก็ยังปรากฏว่าสมาชิกครูสภาจำนวนไม่น้อยที่มีได้ให้ความสนใจต่อกิจกรรมของครูสภาเท่าที่ควร (ประกาศ งานชมภู. 2531 : 2) ซึ่งสมชาย วุทธิปริษา (2528 : 15) ได้ให้ความเห็นว่า สมาชิกครูสภาส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับทราบข่าวสาร และบทบาทหน้าที่ของครูสภา เพราะครูสภาอยู่ห่างตัวครูมากเกินไป และครูเองก็มีได้มีส่วนร่วมในการบริหารมากนัก จึงเห็นว่า ครูสภามีได้ยังประโยชน์ให้แก่สมาชิกครูสภา จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ความรู้สึกผูกพันของสมาชิกครูสภาที่มีต่อครูสภาน้อยลงไปทุกที รวมทั้งความไม่เข้าใจของสมาชิกครูสภาที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของครูสภา ความไม่มั่นใจในความมั่นคงในอาชีพครู จึงทำให้สมาชิกครูสภาหันไปจัดตั้งชมรม สมาคม สมาพันธ์ ต่าง ๆ ขึ้นมากมายทั่วประเทศ ซึ่งมีเพียงบางกลุ่มที่ถูกต้องตามกฎหมาย การรวมกลุ่มดังกล่าวนี้ เป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ของครูสภา นอกจากนั้นการวิพากษ์วิจารณ์จากสื่อมวลชนต่าง ๆ ที่มีต่อการดำเนินงานของครูสภา ซึ่งส่วนใหญ่จะออกมาในด้านลบ การรวมตัวในก่อตัวเป็นองค์กรข้างต้น การคัดค้านการดำเนินงานของครูสภา ตลอดจนการเรียกร้องให้ครูสภาเป็นองค์การอิสระ (ประกาศ งานชมภู. 2531 : 3) อาจเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ครูสภา มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารักษ์ บางเจริญพงศ์ (2523 : 82) ที่ศึกษาเรื่องมโนภาพและความคาดหวังของครูต่อครูสภาพบว่า โดยส่วนรวมแล้ว ครูมีมโนภาพต่อการดำเนินงานของครูสภาต่ำกว่าความคาดหวังทุกด้าน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้ทราบสภาพขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในส่วนงานเลขธิการครูสภาว่า ทั้งโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน มีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานเลขธิการครูสภา ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ครูสภาได้มีขวัญในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะ เป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดความตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง เกิดทัศนคติไปในทางคิดสร้างสรรค์ เกิดปัญหาขัดแย้งกับผู้ร่วมงานน้อยมาก แม้จะตกอยู่ภาวะกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ก็จะมีอารมณ์อดทนได้นาน ไม่คิดหนีปัญหา และไม่ปิดความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของผู้มีขวัญดีจึงมีความสำคัญเท่า ๆ กับการอาศัยผู้ผ่านการฝึกอบรม และมีเครื่องมือปฏิบัติงานที่ดีด้วย ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลของสำนักงานเลขธิการครูสภา จึงควรที่จะเร่งสร้างขวัญให้เจ้าหน้าที่ครูสภาได้มีขวัญในการทำงานที่ดีขึ้น โดยเร็ว ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อประกอบการพิจารณาในการนำไปแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงาน ทั้งโดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เห็นสมควรที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจำเป็นต้องหาทางส่งเสริม และบำรุงขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา โดยเร็ว โดยการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสะดวกสบาย พร้อมด้วยวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกจนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะช่วยให้การทำงานได้มาตรฐานทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน

2. จากการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ครูสภามีทัศนคติต่อขวัญในการทำงานอยู่ในระดับน้อยในด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยกว่าทุกส่วนประกอบในการทำงานสมควรที่สำนักงานเลขธิการครูสภาจะเร่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความคล่องตัว ฉับไว เหมาะสม และถูกต้อง ต้องมีการกำหนดมาตรฐานและเครื่องมือวัดความสำเร็จในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จัดให้มีการปรับปรุงระดับตำแหน่งให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งจะต้องพยายามผลักดันให้เจ้าหน้าที่ครูสภาได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งจนถึงระดับเลขธิการหรือรองเลขธิการได้

3. สำนักงานเลขธิการครูสภาควรจะได้กำหนดแผนการทำงานระยะยาวโดยกำหนดความต้องการกำลังคนจากวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย เพื่อบุคลากรในปัจจุบันจะได้

เตรียมตัว หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งควรกำหนดโครงการฝึกอบรมตามความต้องการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรภายในได้รับความก้าวหน้าหรือปรับตัวให้เหมาะสมกับงาน

4. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจะต้องพยายามผลักดันให้สามารถกำหนดสถานภาพของเจ้าหน้าที่คุรุสภาให้เหมาะสมและชัดเจน โดยให้สอดคล้องกับระบบการจัดการทุกระดับ และระบบการบริหารงานบุคคล รวมทั้งจะต้องสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของเจ้าหน้าที่คุรุสภาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ทราบความรู้สึก หรือความคิดเห็นที่มีต่องาน ต่อตำแหน่ง หรือต่อหน่วยงาน เพื่อจะได้นำมาพัฒนา ปรับปรุง และเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่คุรุสภามีขวัญดีอยู่เสมอ

2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กับเจ้าหน้าที่คุรุสภาในองค์การค้ำของคุรุสภา ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้น ตามมาตรา 5 และ มาตรา 8 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เช่นเดียวกัน

3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบขวัญของเจ้าหน้าที่คุรุสภา (ตามข้อ 2) กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกันหรือเหมือนกัน

4. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของเจ้าหน้าที่คุรุสภา โดยศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับส่วนประกอบในการทำงานในด้านอื่น ๆ ให้มากขึ้น และใช้เครื่องมือในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต .

บรรณาธิการ

บรรณานุกรม

- กมล สุตประเสริฐ. เทคนิคการวิจัย. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- กมลทิพย์ คติการ. "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ
ศาลแพ่งและศาลอาญา," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 25(1) : 52 - 86
มกราคม 2528.
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รางวัล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529 . อัดสำเนา.
- กริช สืบพันธ์. การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย , 2526.
- กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
วิทยานิพนธ์ กศม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , 2523.
อัดสำเนา.
- เกล็ดแก้ว ร่วงลือ. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน
จังหวัด. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,
2528. อัดสำเนา.
- โกศล มีคุณ. รูปแบบของผู้นำและสภาวะการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อขวัญและผลผลิตของกลุ่ม .
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2518. อัดสำเนา.
- คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. รายงานประจำปี 2536 . ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
กองกลาง. โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2536.
- . รายงานประจำปี 2535. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535.
- . พระราชบัญญัติครูพุทธศักราช 2488 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2527.
- . แผนพัฒนาวิชาชีพครูของคุรุสภา .ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองกลาง .
โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2535.
- . รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2537 . ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
กองกลาง, 2537. อัดสำเนา.

—————. 48 ปี คุรุสภา . โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

จำนงค์ สมประสงค์. หลักและศิลปะของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี.

กรุงเทพฯ : เพียงรุ่งโรจน์การพิมพ์, 2526.

จรรยา มิลินทร์. 41 ปีสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา . สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2529.

ฉัตรชัย อรรถนันท์. หลักการบริหารโรงเรียน . แผนกเอกสารและการพิมพ์ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.

ชาติชาย วัฒนสุขชัย. ขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัด

ขอนแก่น . ปรินญาณินท์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาสารคาม, 2533. อัดสำเนา.

চারী মনীস্বৰী. การนิเทศการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 2 . อมรการพิมพ์, 2523.

ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด

ชัยนาท ปรินญาณินท์ กศ.ม กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,

2529. อัดสำเนา.

ฐิระ ประवालพฤษ์. "ขวัญ," มิตรครู . 25 (8) : 6 - 9 ; 30 เมษายน 2526.

ถวัลผล ชันธไชย. "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ .

14(14) : 444 - 474 : ตุลาคม , 2517.

ธงชัย ดิทองกลาง . การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษา

ศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ . วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย , 2530 . อัดสำเนา .

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ . พฤติกรรมบุคคลในองค์การ . ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

ธงชัย สันติวงษ์ . องค์การและบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

—————. หลักการบริหาร คิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่ . เอเชียเพรส, 2528.

นพตล ลัมสุรัตน์ . "จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ," บิสสิเนสควีค .

17 : 5 - 12 กันยายน 2526.

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา . กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2527.

- . หลักการบริหารการศึกษา . กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ , 2529 .
- นิพนธ์ จิตติภักดี . "ชวัญ : ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน," สารพัฒนาหลักสูตร .
 อันดับที่ 34 : 56 - 58 มกราคม 2528 .
- บุญเจือ ทองประหวั่น . ชวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษา
 จังหวัด . วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2526 . อัดสำเนา .
- บุญฤทธิ์ นิงสานนท์ . "การพัฒนาระบบราชการ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข," วารสารข้าราชการ .
 38(6) : 15 - 16 พฤศจิกายน - ธันวาคม 2536 .
- บุญมาก พรหมน้อย . การบริหารนอกตำราชุดบริหาร-ธุรกิจ . วิชาการ, มปท .
- ประกาศ งามชมภู . ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
 ของคุรุสภา . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2531 . อัดสำเนา .
- ประกิต ไพบูล . การเข้าเป็นกรรมการและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของกรรมการจังหวัด
 ที่มาจากการเลือกตั้งในคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัด เขตการศึกษา .
 วิทยานิพนธ์ คม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยของแก่น, 2535 . อัดสำเนา .
- ปรีชา ไตรโพธิ์ . ชวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา . วิทยานิพนธ์ .
 กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533 . อัดสำเนา .
- ดุสิต ลัดมานะ . การบริหารธุรกิจ . โอเดียนสโตร์, 2521 .
- พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์ . ชวัญของศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ . วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2532 . อัดสำเนา .
- มะลิ กุสันติสัมพันธ์ . ชวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนใน
 เขตภูเขา (ศศช) ในเขตภาคเหนือ . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533 . อัดสำเนา .
- รัชณี ยุตรินทร์ . ลักษณะการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา . วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534 , อัดสำเนา .
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง . ชวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย-
 ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530 . อัดสำเนา .

- วิญญู อังคนารักษ์ . วิธีทำงานให้ได้ดี . พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุลและคนอื่น ๆ . โครงการศึกษานอกระบบการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาต่อเนื่องในชุมชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ . คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2530. อัดสำเนา.
- วีรเทพ สุวรรณสว่าง . ขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ . ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ . การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน . จงเจริญการพิมพ์, 2521. ศึกษาศึกษา, กระทบวง . 98 ปี กระทบวงศึกษาศึกษา . กระทบวงศึกษาศึกษา กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2533.
- สาคร บัวศรี . ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาศึกษา ส่วนภูมิภาคในเขตการศึกษา 2 . ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2533. อัดสำเนา.
- สำเร็จ นิลประดิษฐ์ . งานของคุรุสภา. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว, 2533.
- สิงห์ศักดิ์ ณ จำปาทุ่ง . "ควรเลิก 2 ชั้นหรือไม่," ข้าราชการครู. 6: 54-57: มิถุนายน , 2525.
- สนั่น อินทรประเสริฐ . "ขวัญนั้นสำคัญไฉน," จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทบวงศึกษาศึกษา . 5 : 3 : สิงหาคม-กันยายน 2528.
- สมชัย วุฒิปรีชา . ข่าวการประถมศึกษา . สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทบวงศึกษาศึกษา กรุงเทพฯ: 4:238 กันยายน 2528.
- สมพร คงสกุล . ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน . ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531 . อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน . การบริหาร . ส่วนท้องถิ่น, 2511.
- . การบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ 8 ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- . การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

- สัมพันธ์ ทองสมัคร . 48 ปี สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.
- เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร . กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์, 2527.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 2 แผนกเอกสารการพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2521.
- สุจิตรา นุชรัตพันธ์. "การทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดกำลังขวัญของ ด้รัฐพล ชันธไชย," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ . 21(3) : 415-434 : กรกฎาคม 2524.
- สุเทพ เมยไธสง . การศึกษารูปแบบการบริหารงานในลักษณะการกระจายงานสร้างเครือข่ายงานของคุรุสภา พ.ศ. 2533-2534 . สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2534. อัดสำเนา.
- สุวารีย์ สอนจรรยา . ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ . วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- สุวัฒน์ กัตติบุตร . การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ไนาคะตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา
- โสภณ รอดทอง. ปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญประจำจังหวัด. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- สวัสดี สุขนครรังษี . หลักการกำหนดระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (อันดับที่ 49). กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2528.
- อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์ . มโนภาพและความคาดหวังของครูต่อคุรุสภา . วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ . ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน . วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แล่ียงเชียงธรรมประทีป, 2523.

- อมร วิชัยดิษฐ์ . ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคใต้
 วิทยานิพนธ์ รม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- อรรถพร บุญรัตน์ "การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย," เทศาภิบาล .
 77(9) : 20-26 กันยายน, 2525.
- Brooks, James Bryan. "Analysis of Community College Faculty Morale and
 Selected Factors," Dissertation Abstracts Internation . 31:
 5744 - A, May, 1971
- Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing . 3 rd.ed.
New York : Harper and Row, 1970.
- Davis, Keith . Human Relation at wark . New York : McGraw - Hill Book
 company Inc., 1967.
- Davis, Ralph C. The Fundamental of top Management. New York : Harper
 & Brothers Co., 1951.
- Flippo, Edwin B. Principles of personnel Administration. New York :
 Mc Graw-Hill Book Company Inc., 1967.
- Herzberg, Frederick." Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman,"
The Motivation To Work . 2 nd. ed. New York : John Wiley &
 Sons, 1959.

තරුණයන්

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/3039

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน เลขาธิการคุรุสภา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางวิลาวัลย์ มาคุ้ม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้เจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนกันยายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอ
ขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 กันยายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน เจ้าหน้าที่ธุรการกอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ ทม 1007/3039 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2537
 2. แบบสอบถามจำนวน ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางวิลาวัลย์ มากุ้ม นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ

ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดเป็นตัวแทนแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนให้แก่ข้าพเจ้าด้วย อย่างไรก็ดี เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการดำเนินการดังกล่าว ข้าพเจ้าใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อฟังคำชี้แจงในการดำเนินการในวันจันทร์ที่ 5 กันยายน 2537 เวลา 12.30 น ณ เรือนรับรอง สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์รับเป็นตัวแทนฯ และเข้าร่วมฟังการประชุมชี้แจงตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดีของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางวิลาวัลย์ มากุ้ม

(นางวิลาวัลย์ มากุ้ม)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(สำเนา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน เจ้าหน้าที่ครูสภาทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นางวิลาวัลย์ มาคุ้ม นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำการวิจัยเรื่อง ชวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมทัศนะหรือความรู้สึกของท่านที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อชวัญ ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ และจะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการครูสภาได้ต่อไปด้วย

อนึ่ง เมื่อท่านได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วขอได้โปรดมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการของท่าน เพื่อรวบรวมส่งคืนให้แก่ข้าพเจ้าต่อไป โดยข้าพเจ้าขอรับรองว่า จะเก็บข้อมูลนี้ไว้เป็นความลับโดยไม่มีการนำมาแปลผลเป็นรายบุคคล และจะใช้เพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณเป็นสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางวิลาวัลย์ มาคุ้ม

(นางวิลาวัลย์ มาคุ้ม)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับรายละเอียดของท่าน

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. ประสบการณ์ในการทำงาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 7 ปี
<input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป |
| 2. ระดับตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> ระดับ 1-4
<input type="checkbox"/> ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป |
| 3. หน่วยงานที่สังกัด | <input type="checkbox"/> กองกลาง
<input type="checkbox"/> กองคลัง
<input type="checkbox"/> กองมาตรฐานวิชาชีพครู
<input type="checkbox"/> กองสวัสดิการ
<input type="checkbox"/> กองบริการ
<input type="checkbox"/> กองสุขภาพครู
<input type="checkbox"/> ศูนย์ประชาสัมพันธ์
<input type="checkbox"/> สำนักผู้ตรวจสอบภายใน |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามนี้ต้องการทราบทัศนคติของท่านที่มีต่อส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญ 7 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะงาน
2. สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
3. ความมั่นคง
4. ความเจริญก้าวหน้า
5. เงินเดือน และสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน
7. สถานภาพทางสังคม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความรู้สึกทางขวามือที่ตรงกับทัศนคติของท่านเกี่ยวกับส่วนประกอบในการทำงานในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานด้านต่าง ๆ 7 ด้าน

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่คุรุสภา	ระดับความคิดเห็น		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
	<u>ด้านลักษณะงาน</u>			
1.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน			
2.	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ			

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับความคิดเห็น		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3.	ท่านมีความเข้าใจนโยบายหรือแผนการทำงานของหน่วยงาน			
4.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทาย			
5.	ความรู้ ความสามารถของท่าน			
5.	หน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ			
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน</u>			
6.	ในหน่วยงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ			
7.	หน่วยงานของท่าน ได้จัดสถานที่ส่วนหนึ่งเพื่อการพักผ่อน หรือนันทนาการ			
8.	สภาพภายในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน			
9.	วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ			
10.	วัสดุ ครุภัณฑ์ ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่จะใช้การได้ดีอยู่เสมอ			

ระดับความคิดเห็น

- ข้อ ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผล
ต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา น้อย

ด้านความมั่นคง

11. งานของครูสภาเป็นอาชีพที่มั่นคง
ไม่แพ้อาชีพอื่น
12. ท่านมีความพอใจเมื่อมีผู้กล่าว
ถึงครูสภาในทางบวก
13. ท่านรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่
14. ท่านรู้สึกมั่นใจในความยุติธรรม
ของผู้บังคับบัญชา
15. ท่านได้รับการช่วยเหลือจาก
ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในการ
ปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ
ปฏิบัติงาน

ด้านความเจริญก้าวหน้า

16. ท่านได้รับการส่งเสริม ให้เข้า
อบรม ประชุมสัมมนาเพื่อให้มี
ความรู้ ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานอยู่เสมอ
17. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง
ตามความเหมาะสม

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับความคิดเห็น		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
18.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้			
19.	หน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม			
20.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ			
21.	<u>ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ</u> เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ			
22.	เท่าที่ผ่านมา ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			
23.	ท่านมีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่			
24.	ประเภทของสวัสดิการที่ครูสภาจัดให้แก่เจ้าหน้าที่ มีความเพียงพอแล้ว			
25.	ความเห็นและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้บริหารนำไปดำเนินการ			

ข้อ	ส่วนประกอบ ในการทำงานที่ส่งผล ต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับความคิดเห็น		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ในหน่วยงาน</u>			
26.	เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ ความร่วมมือในการทำงานและมี การประสานงานกันเป็นอย่างดี			
27.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วม งาน			
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา			
29.	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อ เสนอแนะจากท่าน			
30.	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้องจะพยายามประนี ประนอมและปรับความเข้าใจ			
	<u>ด้านสภาพทางสังคม</u>			
31.	งานของครูสภา เป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี			
32.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่ครูสภา การ			

ข้อ	ส่วนประกอบในการทำงานที่ส่งผล ต่อขวัญของเจ้าหน้าที่ครูสภา	ระดับความคิดเห็น		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
33.	ครูสภาเป็นองค์กรที่จำเป็น และมีประโยชน์ต่อครู			
34.	สมาชิกครูสภาให้ความสนใจต่อกิจกรรมของครูสภา			
35.	ครูสภาเป็นที่ยอมรับขององค์การวิชาชีพทั่วไป			

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางวิลาวัลย์ ชื่อสกุล มาคุ้ม

เกิดวันที่ 28 เดือนกรกฎาคม

สถานที่เกิด

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

พุทธศักราช 2499

อำเภอปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

79/367 ซอย 12/1 หมู่บ้านธารารมย์ ถนนสุขุมวิท 3
บึงกุ่ม กทม. 10240

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (7) สำนักผู้ตรวจสอบภายใน

128/1 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ถนนราชสีมา ดุสิต
กทม. 10300

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2516 เตรียมอุดมศึกษา (แผนกศิลป์คำนวณ) จากโรงเรียนสายน้ำผึ้ง

พ.ศ. 2521 กศ.บ. (วิชาเอกคหกรรมศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

พ.ศ. 2538 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ