



บทที่ 2

### เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู เป็น เรื่องที่มีผู้ให้ความสนใจและศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มองเห็นแนวคิดในการกำหนดกรอบของการวิจัย หลักและวิธีการวิจัยที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยจึงได้เสนอ สรุปแนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูในภาคใต้
5. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา

#### 1. ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของ ขวัญ หรือ ขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความหมายได้หลายท่าน ดังนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2514: 422) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลา และแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2514: 368) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจจะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

สุเมธ เดียววิเศษ (2523-2524: 42) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึงสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตน เป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้น

เดวิส (Davis 1967: 74) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญหมายถึงทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

จูเชียส (Jucius 1971: 285) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของสิ่งต่อไปนี้ (1) ทัศนคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และระดับของอารมณ์ (2) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ ทัศนคติและอารมณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม (3) เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง และ (4) เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

เวสเตอร์ (Webster 1971: 1168) ได้ให้ความหมายของขวัญว่าเป็นสภาพของจิตใจที่เกี่ยวกับความกล้าหาญ ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความมีวินัย ความศรัทธา ความเต็มใจ และสามารถทนความยากลำบากได้

สตาห์ล (Stahl 1971: 166) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่าหมายถึงสภาพของจิตใจ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ความภูมิใจในงานและการเสียสละต่อหน้าที่

โยเดอร์ (Yoder 1959: 445) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่าหมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ

กู๊ด (Good 1973: 373-374) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานของครูคือ (1) ทัศนคติและความรู้สึกของครูที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (2) สภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญาในการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน



อดัม และดิกกี (Adam and Dickcy 1966: 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ น้ำใจ และทัศนคติของครูที่มีต่องานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีต่องานของครู

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทำดี และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความพอใจ ความตั้งใจ หรือความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

สงวน ช่างฉัตร (2529: 21) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่งานและพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดี ความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยมาก กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอย่างเหนื่อยหน่าย ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่ยากได้ดีหรือก้าวหน้าในงาน ส่วนในการปฏิบัติงานของครูนั้น หลงานวิจัยของ เชวง ชื่นประโคน (2528) ซึ่งได้ศึกษาถึงตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ได้ค้นพบว่า ขวัญและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครู และได้เสนอความเห็นไว้ว่า ขวัญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครูมากกว่าความรู้ของครูหรือสิ่งอื่นใดทั้งหมด เพราะ เมื่อครูมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้ความเวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอดสาหะพยายาม ย่อมจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ขวัญที่ดีของบุคคลในหน่วยงานจะช่วยให้เกิดผลดีทั้งแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และแก่หน่วยงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพราะ

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อหมู่คณะ
3. เป็นส่วน เกื้อหนุนให้คนปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งระเบียบของหน่วยงาน
4. ก่อให้เกิดความสามัคคี และการรวมพลังในหมู่คณะ
5. เสริมสร้างความ เข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานรวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงาน
7. ทำให้เกิดความ เชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานที่คนปฏิบัติงานอยู่

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2509 มุญลิน จตุรพฤกษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 1,215 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ กับครูเทศบาลนครกรุงเทพ โดยตรง ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน คือ

1. เกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีต่อเทศบาลนครกรุงเทพ ครูมีความรู้สึกว่ามีฐานะและศักดิ์ศรีเท่ากัน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในสังกัด มีความเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงาน มีความตั้งใจในการทำงานดี ฐานะทาง เศรษฐกิจมีรายได้ไม่สู้เพียงพอ
2. เกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชา ครูมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดี ไม่มีความขัดแย้ง
3. เกี่ยวกับความรู้สึกของครูต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ครูรู้สึกว่ามีความมั่นคงดี
4. เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูรู้สึกไม่กระทบกระเทือน เพราะมีความก้าวหน้าเหมือนกัน

ในปี พ.ศ. 2516 สุขุม นิลเชษฐ์ ได้ทำการวิจัยขวัญของบรรณาธิการ ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2514 จำนวนตัวอย่างประชากร 199 คน ผลปรากฏว่า ขวัญของบรรณาธิการห้องสมุดโรงเรียนสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้ม เกือบดี และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของขวัญในด้าน สถานที่

ทำงาน วุฒิ เงินเดือน อายุ ไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใด ยกเว้นเรื่องเพศ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า วิทยุของบรรณารักษ์เพศชายกับเพศหญิงนั้นแตกต่างกัน โดยระดับวิทยุของบรรณารักษ์เพศหญิงมีแนวโน้มมากกว่าวิทยุของบรรณารักษ์เพศชาย ในด้านองค์ประกอบของวิทยุของบรรณารักษ์นั้น ปรากฏว่าองค์ประกอบในด้านความสะดวกสบายในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน การระดมความคิดชอบ น่าจะมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมความรู้สึกรักต่อวิทยุในการทำงานของบรรณารักษ์มากขึ้น ความลำดับ

ในปี พ.ศ. 2519 ประธาน จันทรเจริญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิทยุในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจากอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 480 คน จาก 15 วิทยาลัย วิทยาลัยละ 32 คน โดยแยกเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 16 คน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหารด้วย 16 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีวิทยุในการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว
2. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีวิทยุในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง
3. สภาพวิทยุในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

ในปี พ.ศ. 2519 มนูญ เอี่ยมวิสัย ได้ทำการวิจัยวิทยุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 711 คน ประกอบด้วยครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 356 คน สังกัดกรมสามัญ 175 คน และสังกัดเทศบาล 175 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้วิทยุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับสูงได้แก่ความรู้สึกรักภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน การระดมตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่ทำให้วิทยุในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ สวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง

3. สังกัดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในด้านของนโยบายและการบริหาร การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ความสามารถของผู้ร่วมงาน การระ누ตัวเอง เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในหน่วยงาน แยกต่างกัน

4. อายุราชการของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมไม่มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการในหน่วยงานแยกต่างกัน

5. วุฒิของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมมีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การระ누ตัวเอง เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงานแยกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2520 ชวน เดียวกุล ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน 31 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 759 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารและสอนจำนวน 89 คน และกลุ่มครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวจำนวน 670 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอนวิชาชีพและวิชาสามัญปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ในปี พ.ศ. 2520 มัลลวีร์ ห่อสกุลกล ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขวัญของครูแนะแนวเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความ

พึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ในปี พ.ศ. 2520 สงวน ช่างฉัตร ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 420 คน ผลของการวิจัย พบว่า ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสูงกว่าขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับสูง ได้แก่ สวัสดิการของวิทยาลัย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำ ได้แก่ อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชน และขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันตาม เพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอนและรายได้

ในปี พ.ศ. 2521 มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก จำนวน 233 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ในปี พ.ศ. 2521 อาวี สวรรค์วานิช ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาขวัญของครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่ทำหน้าที่บริหารและสอนสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่ต่างกัน ในอายุราชการ มีความแตกต่างกัน ครูที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย
4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกัน ในวุฒิทางครู แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิต่ำมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีขวัญอยู่ในระดับต่ำที่สุด

5. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำมาลจังหวัดสุโขทัยที่แตกต่างกัน ความระดับเงินเดือน ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีขวัญดีกว่าครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ

6. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำมาลจังหวัดสุโขทัย ในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองหรืออำเภอ มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในที่กันดาร

ในปี พ.ศ. 2521 สุมณ ธรรมคอินทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนราษฎร์ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 102 คน ครูโรงเรียนรัฐบาลที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 108 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 210 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ขวัญสูง 26.5 % ขวัญต่ำ 73.5 % ขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลขวัญสูง 57.4 % ขวัญต่ำ 42.6 % จากการศึกษาครู 2 ประเภท ครูชายมีขวัญต่ำกว่าครูหญิง และขวัญมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ครูโรงเรียนราษฎร์ ได้แก่ ตัวแปรด้านนโยบายในการบริหารงาน ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ครูโรงเรียนรัฐบาล ได้แก่ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเท่ากับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นโยบายในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน

ในปี พ.ศ. 2521 บุรณสิงห์ (Buranasing 1978: 6425-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเปิด และมหาวิทยาลัยปิดในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิดและมหาวิทยาลัยปิด มีระดับไม่แตกต่างกัน
2. ขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน
3. เพศ และประสบการณ์สอนไม่มีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
4. เงินเดือนมีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอย่างมาก
5. ความแตกต่างของสถาบันที่จบการศึกษามา ไม่มีผลต่อขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวม แต่มีผลต่อองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการสอน และการสนับสนุนด้านการศึกษา



6. ระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยกับเกณฑ์ปกติของขวัญของกลุ่มครูในโรงเรียนมัธยมของสหรัฐอเมริกา มีความแตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2522 พิทยา ขวัญทอง ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูเกษตรที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคกลางทั้งหมด 26 จังหวัด จำนวนครูเกษตร 348 คน ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครูเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีระดับขวัญสูง 5 อันดับแรก คือ การอุทิศตนเพื่องาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2523 กล้า ทองขาว ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหมดจำนวน 208 คน ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เรียงตามลำดับความสำคัญ 10 ลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับสัมพันธ์ภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

ในปี พ.ศ. 2524 สุชาติ วิภาสธวัศ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจากครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและ เขตชั้นนอก จำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า

ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การมีโอกาสร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับเพื่อนร่วมงาน

ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สวัสดิการในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขต  
ชั้นนอกไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2525 สมศักดิ์ คงเที่ยง ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ  
ของครูอาจารย์ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาจารย์ที่  
สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 24 โรงเรียน จำนวน 1,472 คน ผลการวิจัย  
สรุปได้ว่า

1. ปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร  
นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับภาวะกดดันของสังคม หลักสูตร เงินเดือน ปริมาณการสอน และสถานภาพ  
ของครู

2. เพศ อายุ เงินเดือน ประสบการณ์การสอน สาขาวิชาที่สอน สถานภาพทางการ  
สมรส พื้นฐานทางครอบครัว และสถานที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระดับขวัญกำลังใจ  
ของครูอาจารย์

ในปี พ.ศ. 2528 ไพฑูรย์ มหิพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู  
พลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครู  
พลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 352 คน ผลการวิจัย  
ปรากฏว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
อยู่ในระดับสูง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอเมือง  
และครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัศึกษานอกเขตอำเภอเมืองไม่แตกต่างกัน

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชาย กับครูพลศึกษาหญิงที่สอนในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2529 ชัยชาญ ศรีทรง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของ  
ครูประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก  
ไปน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการ

ยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ความเพียงพอของรายได้

ในปี พ.ศ. 2529 พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,250 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมของผลทางตรงและผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับความมากน้อยได้ดังนี้ คือ (1) สภาพการปฏิบัติงาน (2) มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน (4) บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ (5) ทักษะติดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน (6) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน (7) บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล (8) บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม (9) บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (10) ทักษะติดต่อโรงเรียน (11) ทักษะติดต่อวิชาชีพ

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1953 แอนเดอร์สัน (Anderson 1953: 696) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนสูง จะมีขวัญอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนต่ำ

ในปี ค.ศ. 1963 สตรีกลันด์ (Strickland 1963: 4589-4599) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ ความร่วมมือและการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวัตถุประสงค์ซึ่งกันและกัน ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ครูใหญ่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือผู้ปกครองให้ความสนใจและร่วมมือ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ครูมีอิสระในการสอนนักเรียน นักเรียนให้การยอมรับนับถือครู มีอาคารและสถานที่เรียนอย่างเพียงพอ นักเรียนให้ความสนใจงานของโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ การจัดโรงเรียนดีและมีนโยบายที่แน่นอน ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ ใจไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดเวลา ทำงานในหน้าที่ธุรการ ขาดความร่วมมือและสนับสนุนจากครูใหญ่ อาคารที่เรียนไม่พอขาดความร่วมมือ

กับหมู่คณะ งานการสอนมากเกินไป รายได้ต่ำ ขาดความร่วมมือและความสนใจจากผู้ปกครอง  
ระ เเบียบวินัยของนักเรียนไม่ดี มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ

ในปี ค.ศ. 1966 นาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nebraska)  
ทุกท้องถิ่น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 789 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการ  
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงนั้นมี 13 ประการด้วยกัน ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู  
โดยผู้บริหารต้อง เข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน (2) ความสามารถในการสร้างความ  
เชื่อมั่นของผู้บริหาร (3) ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย (4) ครูได้รับโอกาส  
ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (5) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้  
อย่างเพียงพอ (6) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนอย่างเพียงพอ (7) การมอบหมาย  
งานสอนให้เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมา (8) ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็น  
ธรรมในการมอบหมายงานกิจกรรมนอกหลักสูตร (9) มีการอบรมครูประจำการ (10) ความ  
มั่นคงในหน้าที่การงาน (11) การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ (12) การจัดการสอนให้  
ครูอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม (13) ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับอาชีพอื่นที่จบ  
การศึกษามาในระดับเดียวกัน

ในปี ค.ศ. 1970 บริเมอร์ (Bremer 1970: 574-A) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐแมริแลนด์ สหรัฐอเมริกา พบว่า สิ่งที่ทำให้  
ครูขวัญดี คือ การให้โอกาสแก่ครูได้ปฏิบัติงานร่วมกับครูใหญ่ การได้รับการสนับสนุนจากคณะครู  
ด้วยกัน การได้รับการยอมรับในความสำเร็จและการเอาใจใส่จากเพื่อนครู สิ่งที่ทำให้ครูขวัญไม่ดี  
คือ ครูมีส่วนในการวางนโยบาย การประชุมคณะครูขาดการวางแผน การรักษาระเบียบวินัยของ  
โรงเรียน และครูใหญ่ไม่ให้ความช่วยเหลือแก่ครู

ในปี ค.ศ. 1971 ริชาร์ด (Richard 1971: 3838-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประกอบด้วย ความสามัคคีของครู  
กับครูใหญ่ ความพอใจในการสอน ความสามัคคีในหมู่ครู เงินเดือน ชั่วโมงการสอน สาระสำคัญของ  
หลักสูตร สถานภาพของครู การสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน ความกดดันจากชุมชน  
สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริหารโรงเรียน

ในปี ค.ศ. 1971 เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6298-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ดาโกตาเหนือ (North Dakota) ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 545 คน  
ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์สอนมานานจะมีขวัญในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์อย่าง  
เพียงพอ และได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง
3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่  
ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความพึงพอใจในงานสอนและ  
สถานภาพของครู รวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับสูง

ในปี ค.ศ. 1973 เบนเคอร์ (Bender 1973: 3984-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงาน  
ของครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู เป็นสิ่งสำคัญรองลงมา
3. อายุ และประสบการณ์ในการสอนของครู มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู

ในปี ค.ศ. 1974 โฮเวลล์ (Howell 1974: 7488-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน  
ของครูมักจะสูง เมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ  
ได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูง เมื่อครูใหญ่มีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความ  
สำคัญของคนทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้สมควรจะได้รับ และไม่ลังเลใจที่จะให้ความ  
ช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

ในปี ค.ศ. 1974 ซาเทนเตส (Satentes 1974: 3361A-3362A) ได้ทำการ  
วิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโกตาบารู (Cotabaru)  
ประเทศฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะพิเศษทางส่วนตัว สังคม และ เศรษฐกิจของครูไม่มีความแตกต่างกัน ในค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากในเรื่อง ความสามัคคีระหว่างครู สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน

2. ครูที่เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรกโดยไม่คำนึงถึง โรงเรียนมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลผลิตสัมพันธ์คือทัศนคติของจิตใจและอารมณ์ของครู ที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การปรุมนิเทศและการจูงใจ จะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบของงาน

4. ครูตามโรงเรียนในค่าบามีความแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้คือ การสามัคคีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน ความสามัคคีระหว่างครู เงินเดือน สถานภาพของครู การได้รับความช่วยเหลือ การศึกษาของชุมชน หลักสูตร และ พฤติกรรมของครูใหญ่

ในปี ค.ศ. 1975 กลอสเตอร์ (Gloster 1975: 5074-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนที่เลือกแล้ว และวิทยาลัยเทคนิคคาโรไลนาเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 632 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลของเหตุการณ์ที่แต่ละบุคคลได้ประสบ และสามารถนิยามได้ตามหลักจิตวิทยา

2. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ การสนับสนุน คณะอาจารย์ของผู้บริหาร การไม่สนับสนุนคณะอาจารย์ขององค์การทั้งสถาบัน ผลอันเกิดต่อนักศึกษา

3. ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลกระทบกระเทือนจากปริญญาสูงสุดที่คณะอาจารย์ได้รับ ประสิทธิภาพในการสอน การทำการสอนในสาขาวิชาที่ตนได้ฝึกฝนมา เท่านั้น ปรัชญาในการปกครองและการเข้าถึงคณะอาจารย์ของผู้บริหาร

4. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกคณะอาจารย์อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ในปี ค.ศ. 1979 ลาทรอป (Lathrop 1979: 2391-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการขาดงานของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ขั้นต้นพบว่า พฤติกรรมการขาดงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กัน และจากการศึกษาในขั้นต่อมาซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครู กับลักษณะต่าง ๆ ของครู พบว่า

1. ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่ จะทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการงาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่ขาดงานน้อยจะมีขวัญสูงกว่าครูที่ขาดงานมาก

2. เพศเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ เพศหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย

3. ระดับชั้นที่สอน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูผู้สอนในระดับประถมมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา

4. อายุมีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุน้อยกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย

ในปี ค.ศ. 1981 ออลเรด (Allred 1981: 4218-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับผู้นำในการบริหารของครูใหญ่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 492 คน ซึ่งเป็นผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะผู้นำแบบผู้ริเริ่มกับผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น เป็นลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู แต่ถ้าครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่นจะทำให้ครูมีระดับขวัญสูงกว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะริเริ่ม

2. ครูที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มว่าจะมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า

3. ครูที่สูงอายุมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบริเริ่มมากกว่าแบบเห็นใจผู้อื่น

4. ครูผู้ชายมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบมากกว่าครูผู้หญิง

5. ระดับขวัญของครูมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน

ในปี ค.ศ. 1982 ไกววิน (Gowin 1982: 1366A-1367A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอิลลินอยส์ตอนใต้ ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

4. ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ

5. ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ

6. ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อวัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียนและเงินเดือน ไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

7. ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ในปี ค.ศ. 1986 ซูซาน (Suzanne 1986: 361A-362A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐเทนเนสซี ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องการวัดประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงที่สอน เนื้อหาหลักสูตร สถานภาพของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ความกดดันของชุมชน โดยการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูระหว่าง เพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียง ภาคกลาง และภาคตะวันตกของรัฐเทนเนสซี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับที่มีความแตกต่างกัน

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิง

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูในภาคใต้

##### ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

ในปี พ.ศ. 2530 วิษณุ ไฉชะพิษ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพลศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า



1. ชวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูง
2. ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูพลศึกษาเกี่ยวกับชวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน
3. ชวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในเขตอำเภอเมืองกับครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมืองไม่แตกต่างกัน

### ด้านความพึงพอใจ

ในปี พ.ศ. 2523 คำนิง นกแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 504 คน พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน และองค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล การเปรียบเทียบความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครูอาจารย์ที่มี (1) เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันที่องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (2) อายุราชการ 1-10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันที่องค์ประกอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (3) วุฒิต่างการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิต่างการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2529 บรรหาร ราชมณี ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัว และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับของแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานของครู และระดับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับปานกลาง ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่เป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังอยู่ในระดับมาก 7 ประการ คือ ได้ความภูมิใจในตัวเอง ได้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ได้รับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้อิสระในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย 4 ประการ คือ ได้รับตำแหน่งการทำงานที่มั่นคง ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ได้ทำงานที่ดีกว่าเดิมและได้เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ



และองค์ประกอบทั้งสามประการของแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังในงานค้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยองค์ประกอบในด้านความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูงที่สุด

#### ด้านผู้บริหารโรงเรียน

ในปี พ.ศ. 2521 เบญจวรรณ ดิษฐลลอ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูแนะแนว จำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์ทั้งสองมีความแตกต่างกัน (2) ครูแนะแนวที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว ด้านเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิต่างการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2527 สัจจา ศรีเจริญ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 128 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีขวัญอยู่ในระดับสูง ด้านความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับสังคมทั้งในและนอกโรงเรียนและด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติในโรงเรียน แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน และด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนตาม (1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีขวัญด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในโรงเรียน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนแตกต่างกัน (2) รายได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีรายได้ตั้งแต่เดือนละ 5,000 บาทขึ้นไป และมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีขวัญด้านความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน (3) ที่พักอาศัย ผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง และโรงเรียนตั้งอยู่นอกเมือง มีขวัญด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน

### คํานการบริหารงาน

ในปี พ.ศ. 2519 เสถียร จันทสุมรรณ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า

โครงสร้างของการบริหารการศึกษาในโรงเรียนมีการแบ่งงานออกตามแนวทางที่กรมสามัญศึกษาได้ตกลงกับครูสภาในเรื่องการจัดอัตราค่าจ้างครูให้แก่โรงเรียน โดยแบ่งงานออกเป็น 3 งานด้วยกัน คือ งานวิชาการ งานธุรการ งานปกครองหรือกิจการนักเรียน นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนอีก 2 กลุ่ม ที่ได้เพิ่มงานบริการหรืองานแนะแนว เป็นอันดับ 4 และโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่องานบริหารบุคคลมากที่สุด เป็นอันดับ 1 และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนน้อยที่สุด ส่วนการบริหารงานในแต่ละพฤติกรรมของแต่ละงานพบว่า

งานวิชาการ โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูได้เลือกวิชาที่จะสอนด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาหลักสูตรมาก สำหรับการปรับปรุงการสอนนั้น นักบริหาร นักวิชาการ มีความเห็นตรงกันว่า การประเมินผลการสอนของครูและการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้การอบรมแก่ครูน้อยที่สุด

การบริหารงานบุคคล พบว่า โรงเรียนมีส่วนในการสรรหา คัดเลือกตลอดจนการพิจารณาให้ครูให้โทษแก่ครูน้อยมาก

งานกิจการนักเรียน ได้จัดให้มีการประชุมอบรมและ เครื่องครัด เกี่ยวกับระเบียบวินัยมาก แต่มีการติดตามผลการศึกษาค่และการประกอบอาชีพของนักเรียนน้อยที่สุด

งานธุรการ-การเงิน โรงเรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับทะเบียนนักเรียน ทะเบียนการเงิน และทะเบียนพัสดุครูทั้งหมดมาก

งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนได้จัดให้มีการสรุปผลการปฏิบัติงานในรอบปีให้ชุมชนทราบน้อยมาก และมีได้จัดให้มีการอบรมความรู้ให้แก่ชุมชนเลย

เกี่ยวกับปัญหาโครงสร้างระบบบริหารการศึกษา และงานบริการการศึกษา ปรากฏว่าผู้บริหารมิได้นำทฤษฎีทางการบริหารการศึกษามาใช้บริหารงานภายในโรงเรียน แต่ปฏิบัติโดยอาศัยการสังเกตจากโรงเรียนระดับจังหวัดหรือโรงเรียนอื่น ๆ ที่ได้ดำเนินการมาก่อน

ในปี พ.ศ. 2519 อติเรก วัฒนชัย ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า การจัดองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตศึกษา 3 อาศัยหลักเกณฑ์ตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา หลักประชาธิปไตย และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่จัดโครงสร้างระบบบริหารเป็นสายบังคับบัญชาสายเดียว ทุกสิ่งทุกอย่างขึ้นตรงต่อครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนแต่ผู้เดียว มีโรงเรียนส่วนน้อยจัดโครงสร้างระบบบริหารแบบหน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ปรึกษา มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน อนุกรรมการที่ปรึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่จัดทำแผนปฏิบัติการจัดองค์การ แต่ไม่ได้ทำคำบรรยายลักษณะของงานไว้ด้วย การปฏิบัติงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทนั้น จัดลำดับที่ปฏิบัติมากน้อยได้คือ งานกิจกรรมนักเรียน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ งานบริหารด้านธุรการ การเงินและบริการ งานบริหารด้านบุคคล เป็นลำดับที่สาม งานบริหารด้านวิชาการ เป็นลำดับที่สี่ ส่วนงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นลำดับสุดท้าย

ในปี พ.ศ. 2519 วิกรม กมลสุโกศล ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 2 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างของระบบบริหารการศึกษาล้ำคลึงกัน โดยมีอาจารย์ใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และมีผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือหัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบงานในฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมักจะมีอยู่ 3 ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง และฝ่ายธุรการ โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำแผนปฏิบัติการจัดแบ่งสายงาน และการแจกแจงรายละเอียดของงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ครูฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติงานการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง งานบริหารการศึกษาที่โรงเรียนปฏิบัติมากเป็นอันดับ 1 และ 2 คือ งานบุคลากร และงานธุรการตามลำดับ ครูฝ่ายวิชาการมีความเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับน้อย ส่วนผู้ปกครองนักเรียนมีความเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติงานด้านบุคลากรและงานธุรการค่อนข้างมากและทั้งสามฝ่ายมีความเห็นเหมือนกันว่างานด้านสัมพันธ์กับชุมชนมีการปฏิบัติเป็นอันดับสุดท้าย

ในปี พ.ศ. 2520 พิสิฐ คงเมือง ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ 8 หมวดวิชา และได้แต่งตั้งกรรมการฝ่ายวิชาการเพื่อบริหารงานวิชาการร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการและหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าสายวิชาด้วย ซึ่งส่วนมากมีหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

เป็นตำแหน่งที่มีส่วนร่วม เป็นกรรมการฝ่ายวิชาการของโรงเรียนมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ในการมอบหมายงานวิชาการให้บุคคลอื่นปฏิบัติแทน โดยส่วนรวมผู้บริหารโรงเรียนมอบให้ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการมอบให้แก่หัวหน้าหมวดวิชา และครูอาจารย์ที่ไว้วางใจ ส่วนหัวหน้าหมวดวิชามอบหมายงานให้แก่ครู-อาจารย์ที่ไว้วางใจ เป็นผู้ดำเนินงานแทน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนส่วนใหญ่แล้วโรงเรียนมีบุคลากรไม่เพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรผู้สอนวิชาเลือกและบุคลากรฝ่ายบริการ ครูอาจารย์ขาดความจริงจังและไม่มีความกระตือรือร้นในการร่วมแก้ปัญหาทางวิชาการ ผู้บริหารงานวิชาการยังไม่มี ความเชี่ยวชาญทางวิชาการพอที่จะควบคุมหรือนิเทศการปฏิบัติงานวิชาการของครู-อาจารย์ได้พอ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจต่องานด้านธุรการมากกว่างานวิชาการ และขาดการบำรุงขวัญที่ดี นอกจากนี้โรงเรียนยังขาดประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติการ และระหว่างหมวดหรือสายวิชาด้วยกัน

#### ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ในปี พ.ศ. 2526 ฤดี ภูมิภูถาวร ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการเสริมสมรรถภาพทางการสอนของครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ในกลุ่มโรงเรียนต้องการที่จะเสริมสมรรถภาพทางการสอนในระดับมากในด้านการวางแผนการสอนและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการเสริมสร้าง การสอนของครูสังคมศึกษา ปรากฏว่ากลุ่มโรงเรียนมีความต้องการที่จะเสริมสมรรถภาพทางการสอนในด้านการวางแผนการสอน ทักษะการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและวิธีส่งเสริมสมรรถภาพทางการสอนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านที่เกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนเสริมสมรรถภาพทางการสอน คือ บุคลิกภาพมนุษยสัมพันธ์และการแนะแนวการเรียนการสอนซึ่งแตกต่างกัน

#### ด้านความปลอดภัยในชุมชน

ในปี พ.ศ. 2525 ครูสภา ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบของปัญหาที่มีผลต่อสวัสดิภาพของครูในสามจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านสถานภาพของครูที่มีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของครู ได้แก่ ลักษณะภูมิลาเนาเดิมของครู สถานที่พักและความวิตกกังวลของครู สำหรับความสามารถในการพูดภาษาแม่ท้องถิ่น และการนับถือศาสนาไม่เป็นผลสำคัญต่อสวัสดิภาพของครูแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบด้านปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในท้องถิ่น ซึ่งมีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของครูโดยตรงนั้น พบว่าเกิดจากวิถีการและความต้องการด้านต่าง ๆ ของ

กลุ่มโจร เป็นส่วนใหญ่กับอีกส่วนหนึ่ง เป็นปฏิกริยาจากกลุ่มโจรคือการปฏิบัติกรของเจ้าหน้าที่ สาเหตุใหญ่ที่ขบวนการโจรก่อการร้าย ก่อความไม่สงบ เรียบร้อยในท้องถิ่นนั้น เป็นความประสงค์ ของกลุ่มโจรจะสร้างอิทธิพลต้องการทำลายขวัญ ต้องการข่มขู่ให้เกิดความวุ่นวายในท้องถิ่น ต้องการตอบโต้การปราบปรามของเจ้าหน้าที่ และต้องการแก้แค้นเจ้าหน้าที่ที่ปราบปรามอย่างหนัก สำหรับองค์ประกอบด้านการจัดการ เรียนการสอน พบว่าไม่มีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของครูโดยตรง แต่พบว่าองค์ประกอบบางอย่าง ได้แก่ เนื้อหาของหลักสูตรและแบบเรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนบางส่วนไม่สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

## 5. แนว คิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา

### 5.1 แนว คิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ จะนำ เสนอความหัวข้อต่อไปนี้

- 5.1.1 ความหมายของลักษณะสำคัญของทัศนคติ
- 5.1.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพ
- 5.1.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อโรงเรียน
- 5.1.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
- 5.1.5 แนว คิดและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน

#### 5.1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ทัศนคติ เป็นตัวแปรที่มีองค์ประกอบย่อยที่สลับซับซ้อนมากมาย เป็นสภาพจิต หรืออารมณ์ของมนุษย์ เป็นความโน้มเอียงทางด้านจิตใจภายในที่จะส่งผลออกมาทางด้านพฤติกรรม ทั้งนี้ต้องอาศัยพื้นฐานเดิมที่มีอยู่เดิม ข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต ซึ่ง นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของทัศนคตินี้ไว้หลายท่านดังนี้

ออลพอร์ท (Allport 1967: 3) กล่าวว่าทัศนคติเป็นสภาพความ พร้อมของจิตใจและประสาท เกิดจากการได้รับประสบการณ์ซึ่งมีผลโดยตรงคือการตอบสนองของ บุคคลต่อสรรพสิ่งและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

ฮิลการ์ด (Hilgard 1962: 564) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือแนวความนึกคิดใดหรือคือสภาพการณ์ใด ๆ ในทาง เข้าหาหรือหนีออกห่าง และเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในทางที่ เอนเอียงไปในลักษณะ เดิม เมื่อได้พบกับสิ่งดังกล่าวนั้นอีก

อนาสตาซี (2519 : 480) ได้กล่าวว่า มักมีผู้ให้คำจำกัดความของทัศนคติว่าเป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งเร้าที่กำหนดให้เป็นพวก ๆ ในทางชอบหรือไม่ชอบ เช่น เชื้อชาติ หรือกลุ่มเผ่าพันธุ์ ประเพณีเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสถาบันใดสถาบันหนึ่ง เป็นที่เห็นซึ่งความจำกัดความ เราสังเกตทัศนคติโดยตรงไม่ได้ ได้แต่สรุปหาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทางภาษาและไม่ใช้ภาษา มโนภาพของทัศนคติอาจกล่าวได้ว่า หมายถึงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าจำพวกหนึ่งอย่างสม่ำเสมอ ในทางปฏิบัติจริงทัศนคติมักผูกพันอยู่กับสิ่งเร้าทางสังคมและการตอบสนองด้านอารมณ์มากที่สุด

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ สภาพความพร้อมทางจิตใจ ซึ่งรวมถึงความคิดความรู้สึกและแนวโน้มที่จะตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ

#### ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ลักษณะสำคัญของทัศนคติแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลทำให้ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
2. ทัศนคติ เป็นสภาพการทางจิตที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำของบุคคลเป็นอันมาก เพราะมันเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางไว้ว่า ถ้าบุคคลประสบสิ่งใดแล้วบุคคลนั้นจะมีท่าทีต่อสิ่งนั้นในลักษณะอันจำกัด
3. ทัศนคติ เป็นสภาพการทางจิตที่มีแนวโน้มค่อนข้างจะถาวรพอสมควร ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละบุคคลมีการสะสม ประสบการณ์ การรับรู้ และผ่านการเรียนรู้มาเป็นอันมาก แต่ทัศนคติอาจมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ (Fishbein & Ajzen 1975: 6)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ทัศนคติ เป็นสภาพทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ทัศนคติดีลักษณะค่อนข้างถาวร แต่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ บุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผลของทัศนคติ

ของบุคคลที่มีค่านิยมประกอบของงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดขวัญดีนั่นเอง (Blum อ้างใน Gilmer 1966: 255)

### 5.1.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพ

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูควรมีความภูมิใจในวิชาชีพของตน และมุ่งที่จะพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมอาชีพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม และให้การบริการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วินัย สมมิตร 2529: 7) เพราะการเป็นครูที่ดีนั้น ไม่ใช่เพียงมีความรู้ดีอย่างเดียวเท่านั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวประกอบหลายอย่าง เช่น ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ เป็นต้น ชม ภูมิภาค ได้อ้างถึงว่าครูที่มีความรู้ หากขาดทัศนคติที่ดีต่อการสอนแล้วย่อมจะเป็นครูที่ดีไม่ได้ (ชม ภูมิภาค 2516: 156) ทั้งนี้ เพราะระดับความมุ่งหมาย ทำดีและความตั้งใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทัศนคติ เนื่องจากทัศนคติสามารถเสริมสร้างหรือหักล้างแรงขับ (Drive) แรงจูงใจ (Motive) ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้ (Hilgard 1962: 564) จึงเชื่อได้ว่าทัศนคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ (Triandis 1971: 143) นั่นคือ ทัศนคติที่ดีต่องานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนเรามีขวัญและกำลังใจดี (สนั่น อินทรประเสริฐ 2529: 28-30) นอกจากนี้ ฎเอียน (Guion 1961: 303-304) ได้รวบรวมคำจำกัดความของคำว่าขวัญไว้ข้อหนึ่ง กล่าวว่า ขวัญคือ การสะสมทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานเข้าไว้ด้วยกัน (Collection of Job-related attitudes)

นอกจากงานวิจัยที่สนับสนุนถึงทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น โยเดอร์ (Yoder 1959: 445) ได้กล่าวถึง ขวัญในการทำงานว่าเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงออกให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรพล ชันธไชย (2517: 445) ที่ว่ากำลังใจเป็นสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกทำดี พฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน หรือกล่าวคือ กำลังขวัญในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็คือทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2514: 373-375) ได้กล่าวว่า วิธีการสร้างขวัญที่ดีวิธีหนึ่งก็คือ การสร้างทัศนคติต่องาน



มอริ (Mori 1966: 174-179) ได้ทำการวิเคราะห์ที่มีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือก เป็นครูของนักศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกนที่เรียนจบภาควิชาบังคับแล้ว มีตัวประกอบที่ใช้พิจารณาทัศนคติต่อวิชาชีพครูในด้าน เศรษฐกิจ วัฒนธรรม จรรยาครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานอื่น และคุณประโยชน์ของอาชีพครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นชาย 188 คน หญิง 368 คน พบว่าครูหญิงมีทัศนคติในทางบวกต่อวิชาชีพครูมากกว่าครูชายและต่างกันในด้าน เศรษฐกิจและสังคม เช่น การเกษียณอายุ โอกาสที่ครูลาป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้ การยกย่องในสังคมนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพครู นวลจันทร์ ทิมวงศ์ (2511) ได้ใช้แบบวัดคามแบบของ Mori พบว่า ผู้ที่เป็นครูมาแล้วมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากกว่านิสิตฝึกสอน นอกจากนี้กองวิจัย กรมวิชาการ (2504) ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู สรุปว่า สาเหตุที่ครูส่วนใหญ่เลือกอาชีพครูเพราะชอบ (15.97 %) มีเกียรติ (20.71 %) ทำงานอยู่ใกล้ชิดเด็ก (15.97 %) พอใจในงานสอนมาก (92.99 %) ครูเกินกว่าครึ่งไม่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ และย้ายที่ทำงาน

### 5.1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อโรงเรียน

ทัศนคติต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองของครูต่อโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกหรือแนวโน้มที่จะแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติของครูที่มีต่อโรงเรียนนี้มีผลต่อพฤติกรรมของครูอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีในด้านการบริหารของโรงเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน สภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น แล้วจะทำให้ครูมีความพอใจหรือมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน เป็นผลให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน อยากใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียน อุทิศตนเพื่องานอย่างเต็มที่ ร่วมแรงร่วมใจกันสร้างสรรค์และมีกำลังใจดี ดังที่ เอ็ด สาระภูมิ กล่าวว่า การสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน จะเป็นสิ่งสำคัญประการแรก ในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน (เอ็ด สาระภูมิ 2529: 47) และเควิส กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง (Davis 1967: 74) ในทางตรงข้าม ถ้าประสบการณ์ที่ครูได้รับใหม่จากโรงเรียนขัดแย้งกับทัศนคติเดิม จะเป็นภาวะที่ทำให้ครูไม่สบายใจ และเกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อโรงเรียน ครูจะรู้สึกขาดความอบอุ่น และกำลังใจในการทำงานของครูจึงลดน้อยลง ซึ่งจะเป็นการบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของครู

#### 5.1.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

เคนเลอร์ (Kendler 1963: 572) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมที่ล้อมรอบตัวอยู่ และอนาคาซี ได้กล่าวถึงทัศนคติว่า ทัศนคติเป็นแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุน หรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล สถาบันหรือแนวคิด ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ (อนาคาซี 2519: 480) นั่นคือ การพัฒนาทัศนคติของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นได้รับ การปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เข้ากับสภาพของสังคมที่ล้อมรอบตัว สภาพการณ์เช่นนี้จะรวมตัวกัน และสร้างสมกัน เป็นแบบแผนของทัศนคติของแต่ละบุคคล กล่าวคือแบบแผนทัศนคติของครูส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ครูได้รับ และมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวครู ซึ่งสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวครูนี้เป็นสภาพของสังคมภายในโรงเรียน และสภาพสังคมภายนอกโรงเรียนหรือสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนนั่นเอง

ในสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียนนั้น ชุมชนจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ตลอดจนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (ทวน พินธุพันธ์ 2529: 17-20) จะเป็นผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่ครูมีความรู้สึกอบอุ่นและพอใจชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน นั่นคือครูจะเกิดความรู้สึกพอใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อชุมชน โดยครูมีความเต็มใจ คึงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบุตรหลานของบุคคลในชุมชน ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญดีในการปฏิบัติงานของครู แต่ถ้าโรงเรียนกับชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กัน ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนจะไม่ให้ความร่วมมือความช่วยเหลือแก่โรงเรียนในด้านต่าง ๆ และอาจจะมีกลุ่มอิทธิพลวางอำนาจ ทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนไม่สะดวกราบรื่นเท่าที่ควร นอกจากนี้แล้วชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนอาจจะเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย เช่น เป็นแหล่งเสื่อมโทรม มีแหล่งอบายมุขหรือมีโจรผู้ร้ายชุกชุม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และจะเป็นการบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ ซึ่งจากผลการวิจัยของสติกแลนค์ พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ การขาดความร่วมมือและความสนใจจากผู้ปกครอง (Strickland 1963: 4589-4599)

### 5.1.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เกิดจากประสบการณ์ที่ครูได้รับจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน การยอมรับในบทบาทของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ประสบการณ์ที่ครูได้รับนี้ จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสนั่น อิศรประเสริฐ (2529: 28-30) กล่าวว่า การมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานดีนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ เดียว อิศเรส (2523-2524: 42) ที่ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในหน่วยงาน ความรู้สึกนี้ส่วนหนึ่ง เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และ ภิรมย์ พุทธรัตน์ กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จะปฏิบัติงาน ได้ดีและมีความพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (ภิรมย์ พุทธรัตน์ 2525: 180-185) กล่าวคือ ถ้าครูต่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีทัศนคติที่ดีต่อกันแล้ว จะทำให้ครูมีความรู้สึกสบายใจ ไม่มีความหวาดระแวงเพื่อนร่วมงาน และมีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้การประสานงานของคณะครูประสบผลดี นอกจากนี้ ยังช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ครูมีกำลังใจขยันในการปฏิบัติงานดี และ สาเหตุหนึ่งของการที่ครูมีขวัญไม่ดีนั้นก็คือการที่ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงานประพฤติคนไม่เหมาะสม แดกความสามัคคี เห็นแก่ตัว ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่พอใจในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครู

### 5.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน

งานจะมีประสิทธิภาพได้ผลอย่างแท้จริงหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งงานต่าง ๆ จะดำเนินไปได้โดยดีหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับอำนาจสั่งการ เป็นสำคัญ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ดี ย่อมคาดการณ์ได้ว่างานไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ดี นอกจากจะมีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในหน้าที่การงานแล้วยังจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีความสามารถในงานและสามารถในการปกครองคนด้วย คือสามารถได้ทั้งผลงานและช่วยให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการทำงาน ไม่ลำเอียง และควรสร้างมาตรการที่จะวัดความสำเร็จของงานอย่างเที่ยงธรรม เช่น การปูนบำเหน็จ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ความดีความชอบ เพื่อมิให้มีการเลื่อมล้ำ ก่อให้เกิดอาการขวัญเสียได้ (นันทนา กบิลกาญจน์, พวงเพชร สุรัตนกุล, สุภัทรา นิลวัชระ, บุญเจ็ด โสภณ 2521: 120)

ในการบำรุงขวัญและกำลังใจย่อม เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ นักบริหาร ที่ดีจะต้องมีศิลปในการปกครองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานด้วยความตั้งใจ พอใจ มีความสุข และ เพลิดเพลินกับงาน รวมทั้ง เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การบริหารที่ดีนั้นต้องให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจด้วย (สนั่น อินทรประเสริฐ 2529: 28-29) จาก ผลการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู (2523: 13-14) พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารและการบริหาร โรงเรียน นับว่าเป็นตัวประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหาร ที่ดีย่อมจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และธีระชัย ปุณณโชติ ให้แนวคิดว่า การบริหารงานทุกชนิด ผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้นั้นต้อง อาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (ธีระชัย ปุณณโชติ 2519: 6) ดังนั้น ผู้บริหารควรจะมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีส่วนในการจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทอย่างยิ่ง ในการสร้างบรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่นประสบความสำเร็จ แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งกำหนดทิศทางในการทำงาน ปกติคนเราจะทำงานโดยใช้ความสามารถเพียง 20-30 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น แต่ถ้าได้รับการจูงใจจะใช้ความสามารถถึง 80-90 เปอร์เซ็นต์ (William James อ้างถึงใน ธรรมรส โชติคุณุชร 2524: 17)

เมธ เมธสิมา (2516: 58-59) ได้ให้ทัศนะถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารว่ามีส่วน สำคัญที่ทำให้ครูขวัญดีหรือขวัญเสียได้ ซึ่งมูลเหตุที่ทำให้ครูขวัญเสีย เช่น ผู้บริหารโรงเรียนไม่รับฟัง ความคิดเห็นของครู ไม่มีความยุติธรรม มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ ขาดการปรับปรุงตน เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ครูขาดความ เชื่อถือในตัวผู้บริหารโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสนใจครู ทำให้ครูขาดความอบอุ่นในการทำงาน กำลังใจของครู ในการทำงานย่อมลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการ เป็นผู้บริหาร มีความเชื่อในวิธีการใหม่ ๆ การบริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกระยะเพื่อให้งานดีขึ้น (Change for the better) ยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ของครูอย่างทั่วถึง และ ให้ความช่วยเหลือแก่ครูทุกคน (Impartial and helpful) เมื่อมีปัญหายุ่งยากทั้งที่เกี่ยวกับ นักเรียน หรือเพื่อนครูด้วยกัน หรือผู้ปกครองนักเรียน โดย เข้าไปช่วยแก้ปัญหาอย่างยุติธรรม ด้วยวิธีที่ถูกต้องมีข้อมูลประกอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ขวัญของครู ก็จะมี ดังที่ เจมส์ กล่าวว่า ขวัญของครูจะดีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู และภาวะหน้าที่ของครู (James 1978: 6055-A)

โอวาร์ด (Ovard 1966: 214-218) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยทางด้านมนุษย์ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการธุรกิจ สำหรับในวงการศึกษานั้น ปัจจัยที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูก็คือ มุคลิกภาพของผู้บริหาร สภาพด้านจิตใจและร่างกาย การร้องทุกข์และการตัดสินใจที่มีผลต่อคณะครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารอยู่ในฐานะที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทางมนุษย์มาก จะต้องเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครู ตลอดจนให้การยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตัวครู เพราะการที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ ทำให้ครูตระหนักในความสำคัญของตนเอง

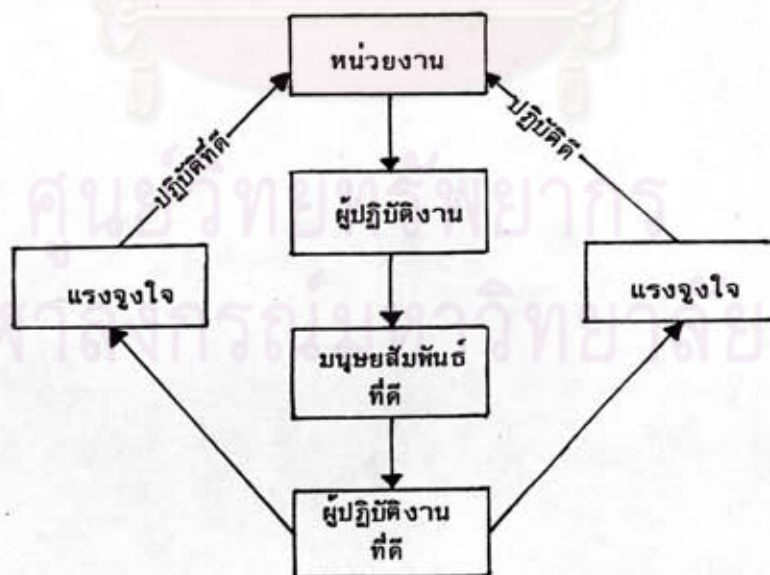
นอกจากนี้ นาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเนบราสกา (Nebraska) ขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ผู้บริหารมีความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหาร ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีนโยบายในการลาอย่างเพียงพอ นอกจากนี้สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูสูงยังขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้จักวางตัวอย่างเหมาะสม ช่วยเหลือคณะครู และยกย่องชมเชยครูที่ทำดี (Howell 1974: 7488-A, Lewis 1974: 4105-A) แต่ยังมีงานวิจัยที่กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารไม่มีผลต่อระดับขวัญของครู เพราะระดับขวัญของครูเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Wale 1971: 2385-A) นั่นคือ มุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพลไม่มีผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตามผู้บริหารที่วางอำนาจจะก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียนได้น้อยกว่าโรงเรียนที่ผู้บริหารไม่วางอำนาจ

ส่วนบุคลิกภาพของผู้บริหารกับทัศนคติของครูนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เช่น มีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ จูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีอารมณ์มั่นคง ซึ่งสตาห์ล (Stahl 1971: 218-226) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหาร เพราะทัศนคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม หากคนที่มีทัศนคติที่ดี และเกื้อกูลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน พฤติกรรมที่แสดงออกจะถูกกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการ

ของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้ครูมีทัศนคติที่คั่งองาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างขวัญนั้นเอง :

### 5.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ทิสนา แซมมณี (ม.ป.ป. : 11-15) ได้กล่าวถึง ผลงานที่ได้จากการวิจัยว่า หากบุคคลใดเป็นผู้ที่สามารถคิดค่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี เรามักเรียกว่าเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ในการทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะ เป็นในวงการใดก็ตาม ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมักเป็นผู้ที่พึงปรารถนาทั้งสิ้น เพราะบุคคลประเภทนี้มีส่วนช่วยของค์กรหรือหน่วยงานให้ได้รับความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรือง ดังนั้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจึง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคคลได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือ ความร่วมมือร่วมใจจากผู้อื่น ซึ่งผลงานจากโครงการวิจัย พบว่าในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็ย่อมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะ เป็นแรงจูงใจให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างดี เดิมความสามารถ อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปดังภาพ



ดังนั้นครูที่ดีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ทรงศักดิ์ ศรีกาหลินธุ์ 2520: 56) รู้จักปฏิบัติตนต่อผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักควบคุมสติของตนเอง ไม่ว่าวาม มีอารมณ์ขัน รู้จักรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่ (บัณฑิตวิทยาลัย 2524: XY) การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือหมู่คณะ ความขยัน การสู้งาน การมีน้ำใจทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน เพราะการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนที่ทำงานเป็นสำคัญ ถ้าได้คนไม่มีคุณภาพเข้าร่วมงานจะสร้างแต่ปัญหาทำให้สุขภาพจิตของเพื่อนร่วมงานเสื่อมโทรม จนอาจถึงขั้นหมดกำลังใจจะสร้างสรรค์หรือต่อสู้งานต่อไปได้ (ทวีป อภิลิทธิ์ 2529: 60-61) และ วินัย สมมิตร (2529: 9) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองเพื่อประกอบวิชาชีพครูว่า เพื่อนร่วมงานจัดเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งซึ่งช่วยสนับสนุนให้ครูรู้จักพัฒนาตนเอง

กริช เกตุแก้ว (2510: 330-332) กล่าวว่า การบริหารที่ยึดหลักปรัชญาเพื่อส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อให้เกิดการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ คือ สักดิ์ศรีของคน คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ดังนั้นระบบการใช้นมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในคณะบุคคลที่ร่วมกันทำงานอยู่ก็คือ การยอมรับนับถือศักดิ์ศรีของคน ซึ่งเป็นเชื้อยที่ทำให้คนแต่ละคนตั้งอยู่ในระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน เชื่อมโยง เป็นคณะบุคคลและองค์การขึ้น

มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา พบว่า องค์ประกอบของขวัญที่มีความสำคัญมากคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนั้นคนเราจะมีขวัญและกำลังใจดี เมื่อมีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน (สนั่น อินทรประเสริฐ 2529: 28-30) การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีมีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (วีระชาติ แก้วไสย 2518) และ พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

นอกจากนี้ เบนเดอร์ (Bender 1973: 3984-A) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูเป็นสิ่งสำคัญรองลงมา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6393-A) ที่ว่าครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ครูจะมีขวัญสูง

#### 5.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางบ้าน

คนที่เป็นครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คือ พัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเองจะทำให้ดีมาน้อยเพียงใด ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนซึ่งบุคคลในครอบครัวนั้นจัดได้ว่าเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่ทำให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างมีความสุข เพราะเมื่อครูได้รับความอบอุ่น มีกำลังใจดีจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน แล้วครูย่อมจะทำงานด้วยความพอใจ เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานแล้วย่อมจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติของครูดีได้ (Flippo 1966: 85-89) นัลแนลลี (Nunnally 1959: 300-301) ได้เน้นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมว่า สภาพแวดล้อมเป็นผลให้เกิดทัศนคติ ทั้งนี้เพราะทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีแนวโน้มค่อนข้างจะถาวร และ กริช เกตุแก้ว (2510: 330-332) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางบ้าน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจทางครอบครัว เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงานเพื่อให้มีขวัญหรือกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรส และฮาธาซัล (Ross and Halation อ้างใน เขาวรัตน์ พันธุ์พัก 2526: 12-13) ได้ทำวิจัยถึงปัญหาที่เกิดจากครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการทำงาน พบว่าผู้ร่วมงานที่ไม่มีปัญหาทางครอบครัว จะมีผลผลิตในการทำงานสูง เพราะภาวะครอบครัวที่ดีจะทำให้เขาพยายามสร้างสรรค์ชีวิตครอบครัวให้มั่นคง ชยันขันแข็ง คึงใจทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทางครอบครัว จะมีความคับข้องใจอันจะส่งผลถึงงานด้วย อาจจะทำให้งานเกิดความผิดพลาด ไม่อยากทำงาน เบื่อหน่าย แต่ผู้ที่เคยปฏิบัติงานดี มีผลงานดี เมื่อมีปัญหาทางครอบครัวพฤติกรรมจะ เปลี่ยนไป ระดับการงานจะตกต่ำและในทางตรงข้าม ถ้าผู้ร่วมงานที่ไม่มีปัญหาทางครอบครัว แต่ผลผลิตของงานตกต่ำ แสดงว่าปัญหาทางครอบครัวไม่ได้เป็นสาเหตุของการปฏิบัติงานไม่ได้ผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ไม่อยากทำงานเพราะเกียจคร้าน ซึ่งบุคคลประเภทนี้ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจ ในขณะเดียวกันผู้ที่มีปัญหาทางครอบครัว เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ขาดความอบอุ่น ความรักความเข้าใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว อาจพยายามที่จะหนีให้พ้นปัญหาเหล่านี้ โดยเอางานเป็นเครื่องทดแทน ก่อให้เกิดผลดีแก่งาน ดังนั้นปัญหาทางครอบครัวอันมีผลกระทบต่อการทำงาน สามารถแสดงได้ด้วยโมเดลดังนี้



Model of Family Stress and Job Productivity

↑ Job Productivity	High Productivity Low Stress	High Productivity High Stress
	Low Productivity Low Stress	Low Productivity High Stress
	→ Family Stress	

#### 5.5 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในครอบครัวของครู

เด่นพงษ์ พลละคร ได้กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพอนามัยของคนว่า มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้เหมือนกัน (เด่นพงษ์ พลละคร 2511: 14) ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจสูงขึ้น ครูต้องมีรายจ่ายสูง โดยเฉพาะครูที่ต้องรับผิดชอบบุคคลในครอบครัวหลายคนแล้ว สภาพจิตใจ และสุขภาพจิตของครูต่างหวั่นพันกับเรื่องดำรงชีพมากกว่า ที่จะไปสนใจเรื่องการสอน การทำงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้สภาพขวัญของครูเสีย (เมธ เมธสีมา 2516: 58-59) กล่าวคือ ในการทำงานของคนเรานั้นก็เพื่อต้องการความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัว ทั้งทาง เศรษฐกิจ สังคม และอาชีพที่ท้ออยู่ (ธรรมรส โชติคุณุช 2512: 48) ฐานะเศรษฐกิจเป็นเครื่องชี้ฐานะของบุคคลในสังคม เมื่อบุคคลดำรงฐานะในสังคมอย่างมีเกียรติด้วยฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ย่อมมีกำลังใจปฏิบัติหน้าที่และทุ่มเทต่องานของคนให้เกิดประสิทธิภาพ (ศีกฤทธิ ปราโมช 2526: 12)

พนัส หันนาสินทร์ (2513: 83-87) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิธีหนึ่งคือ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในอาชีพ (Job Satisfaction) การที่จะทำได้ต้องมีองค์ประกอบหลายอย่างกล่าวคือ ครูต้องไม่มีปัญหาทางด้าน เศรษฐกิจ ครอบครัว และที่ทำงาน เป็นต้น



สำหรับงานวิจัย ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในครอบครัวของครู กับขวัญในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะศึกษาและให้ทัศนะ เกี่ยวกับด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานกับขวัญ เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2514: 425) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ดีของขวัญว่า ขึ้นอยู่กับสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิต และเดวิส (Davis 1962: 74) ได้กล่าวถึงขวัญว่า เป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล และเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ขวัญสูงมีปัจจัยที่สำคัญ คือ สภาพโดยทั่วไปของสุขภาพทางกายและทางจิต ซึ่งทั้งสองประการนี้ย่อมจะมีผลต่อเนื่องซึ่งกันและกัน และรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานปกติ อันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับครอบครัว และสภาพของอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงได้ เช่นเดียวกับ แอนเดอร์สัน และ แวนไดค์ (Anderson and Vandyke 1963: 330-346) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคั้น ครูต้องมีสุขภาพทางกายและทางจิตดี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ถ้าปัญหาส่วนตัวของครูมีไม่มากก็จะทำให้ขวัญของครูสูง

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ขัดแย้งกับงานวิจัยที่กล่าวมาแล้ว เช่น งานวิจัยของ เรดเฟอว์ (Redefer 1959: 59-62) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5,000 คน พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู คือ สถานภาพทางครอบครัว สถานภาพทางสังคม และทางเศรษฐกิจ

#### 5.6 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งของชุมชน ถือกำเนิดขึ้นมาจากชุมชน และดำรงอยู่ในชุมชน มีหน้าที่สนองความต้องการของชุมชน ผู้มีอำนาจและมีบทบาทที่แท้จริงเกี่ยวกับโรงเรียนก็คือชุมชน หรือประชาชนในท้องถิ่นนั้นนั่นเอง ชุมชนจึงเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญเกี่ยวกับโรงเรียน (ชัยรัตน์ พุทธชาติ 2528: 18) งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู มีดังนี้

พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529) ได้ทำการวิจัย การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมสูงสุดต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซาเทนเตส (Satentes 1974: 661-3362-A) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ครู  
ในโรงเรียนระดับด้ามมีความแตกต่างกันในเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานในประเด็นหนึ่ง คือ การ  
ได้รับความช่วยเหลือด้านการศึกษาจากชุมชน

สตรีกแลนค์ (Strickland 1963: 4589-4599) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มี  
แนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงปัจจัยหนึ่ง คือ การที่ผู้ปกครองนักเรียนให้ความ  
สนใจและร่วมมือดี แต่ขวัญของครูจะต่ำเมื่อขาดความร่วมมือและสนใจจากผู้ปกครอง ทั้งนี้  
เพราะว่าในการปฏิบัติงานของครู มีความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครองนักเรียนที่ช่วย เสียสละช่วยเหลือ  
โรงเรียนทั้งในด้านการเงินและอุปกรณ์ต่าง ๆ

เคมเปอร์ (Kemper 1975: 5730-A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงาน  
ของครูใหญ่ในโรงเรียนชาวอเมริกันเชื้อสายเม็กซิกัน พบว่า ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ ได้แก่  
ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองของนักเรียน ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบาย  
ท้องถิ่น และการบริหาร

เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6293-A) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การที่ชุมชนให้  
ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

นอกจากนี้ ริชาร์ด (Richard 1971: 3838-A) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูส่วนหนึ่งก็คือ การสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน และ  
ความกดดันจากชุมชน

#### 5.7 แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชุมชน

ความต้องการความปลอดภัย เป็นกระบวนการหนึ่งในความต้องการของมนุษย์  
(Maslow 1954: 80) ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะ  
เกิดขึ้นกับชีวิตและทรัพย์สิน เซย์เลสและสเตร้าส ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการ  
ปฏิบัติงานประการหนึ่งคือ ความต้องการทางร่างกายและความรู้สึกปลอดภัย (Sayles and  
Strauss 1960: 7) เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ แล้ว ย่อมมีความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้มีขวัญในการปฏิบัติงานดีด้วย (Anderson and Dyke 1967:  
330-346) ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงาน ไม่มั่นใจในเสถียรภาพและความปลอดภัยในชีวิต จะ  
เป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ และอาจจะแสดงพฤติกรรมในลักษณะของ

การขาดงาน การละเลยค่อหน้าที่ และมีความต้องการย้ายสถานที่ทำงาน สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ได้รับการคุกคามจากขบวนการโจรก่อการร้ายกลุ่มต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกิดความระแวงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะข้าราชการที่ต้องมีส่วนร่วมกิจกรรมและปฏิบัติงานอยู่ในท้องถิ่นหรือชนบทห่างไกล จะต้องเผชิญกับปัญหาเหล่านี้ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานการณ์เช่นนี้นับว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะข้าราชการที่ประจำอยู่ในท้องถิ่น เช่น ข้าราชการครู เป็นต้น (สัจจา ศรีเจริญ 2527: 32-35)

ดังนั้นในการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมั่นคงก็ควรมีการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังผลการวิจัยของประยูทธ์ เกศมถล (2514: 208) พบว่า การส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกปลอดภัย และอบอุ่นใจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

#### 5.8 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทั่วไปของโรงเรียน

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนในที่นี้ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน สภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชนและระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร มีงานวิจัยที่ศึกษา ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6293-A) พบว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทร์รี่ (Terry 1972: 2675-A) ที่ค้นพบในทำนองเดียวกัน และยังพบอีกว่า ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งใน เขต เมืองมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ตั้งอยู่นอกเมืองและม้งศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521) ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก พบว่า ครูในสังกัดกองทัพบกที่อยู่ส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาค

นอกจากนี้ ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนในด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารกล่าวในแง่ความ เห็นว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารบุคลากรที่คนมาร่วมกันทำงานเป็นหมู่คณะได้นั้น ไม่ใช่เพราะอำนาจภายนอกที่จะประสานให้คิดค่อกัน แต่เป็นเพราะอำนาจภายใน คือ นำใจที่จะช่วยเหลือกันในการทำงานให้ลุล่วงไปในโรงเรียนต่าง ๆ ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างนำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้แล้ว ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่างานของ

โรงเรียนนั้นจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ไม่คิดขัด การใช้อำนาจภายนอกสิ่งงานแต่เพียงอย่างเดียวนั้น นอกจากจะไม่ไต่ถามเดิมที่แล้ว ตัวผู้บริหารก็จะอยู่ในสภาวะไม่สะทกใจอยู่ตลอดเวลาด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างและรักษาขวัญของครูให้สูงไว้อยู่เสมอ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารนอกจากจะสร้างให้ครูเกิดความพึงพอใจแล้ว ผู้บริหารยังจะต้อง เป็นผู้ที่ได้บังคับบัญชาให้ความ เชื่อถือในความสามารถด้านการบริหารด้วย จึงจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความมีน้ำใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องถือว่าตัวเองมีทั้งความรับผิดชอบและชอบในการบริหารงานของโรงเรียน (พนัส หันนาคินทร์ 2513: 82) ดังนั้น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารย่อมสำคัญต่อการบริหารงาน การสร้างน้ำใจ และการสร้างความเคารพนับถือ

#### 5.9 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ

การวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่ งานวิจัยของ นาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) พบว่า การได้รับมอบหมายงานสอนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาอบรมมา เป็นปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง และจากงานวิจัยของ ขวัญเรือน ราชวิบูลโยบล (2527: 23) พบว่า ผลของการที่ครูขาดกำลังใจ อันเนื่องมาจากความไม่อดทน และไม่สนใจ เรื่องประสิทธิภาพการสอน มีสาเหตุมาจากผู้ที่จบวิชาชีพครู เมื่อมาประกอบอาชีพครูแล้วประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านวิชาการของตนเอง ความสามารถในการเป็นครู

กิลเมอร์ (Gilmer 1966: 261) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่เขามีความรู้ความสามารถ และมีความถนัด เขาก็จะเกิดความพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌีรูล ชันธไชย (2517: 445) ที่ว่า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เสนาะดิเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรารามิข และนิยะดา ชูทองค์ (2522: 288) ได้ให้ความสำคัญถึงการได้มีโอกาสใช้ความสามารถของคนให้เป็นประโยชน์ว่า เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการทำงานนั้นคนเราย่อมมีความสามารถแตกต่างกัน ครูก็เช่นเดียวกัน ถ้าหากครูได้ทำงานตรงตามความสามารถย่อมเกิดความเพลิดเพลินในงานที่ตนทำ การทำงานตรงกับที่ใจชอบ และมีความเข้าใจในงานนั้นดี ย่อมมีผลงานดีกว่า ดังนั้นการได้สอนหรือรับผิดชอบงานที่ครูมีความถนัด ก็จะทำให้เป็นการบำรุงขวัญครูได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ลีเชอร์วูด (Leatherwood 1974: 3772-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อ สืบหาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และความต้องการความพึงพอใจของครู พบว่าทัศนคติ ที่มีต่อจำนวนชั่วโมงสอนเป็นปัจจัยหนึ่ง สอดคล้องกับ สตรีคแลนด์ (Strickland 1963: 4589-4599) ที่ว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ ได้แก่ งานสอนมากเกินไป และ ชำรง บัศวศรี (2511: 55) กล่าวว่า ตัวประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานของครู ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน จำนวนนักเรียนที่ครูต้องสอนต่อสัปดาห์ เป็นต้น

ชวน เดียวกุล (2520) มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521) และ อารี สวรรค์วานิช (2521) ได้วิจัยพบว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครู ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว เช่นเดียวกับ จูริพรหม กมลასน์ (2522) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหาร มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่สอนเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ ลาทรอป (Lathrop 1979: 2391-A) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมขาดงานของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับชั้นที่สอนเป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

#### 5.10 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในนักเรียน

ความพอใจในนักเรียน เป็นความรู้สึกส่วนตัวของครู จากประสบการณ์ที่ได้รับ จากนักเรียน ด้านพฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน ซึ่งแสดงได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะนิมาน (Positive) เป็นลักษณะที่แสดง ความพอใจ เห็นด้วย นิยมชมชอบ ส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออก กับ ลักษณะนิเสธ (Negative) คือลักษณะที่แสดงความเบื่อหน่าย ไม่พอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ส่งเสริมและสนับสนุนต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนที่ครูได้พบเห็น (ถนอม โถทอง 2519: 6) อ้อทิพย์ ไ้้งาม (2526: 2) กล่าวว่า ครูที่มีความพอใจในนักเรียน จะแสดงท่าที ต่อนักเรียนในลักษณะเห็นด้วย รักและชอบ สนุกสนานและเพลิดเพลินกับงานสอน บรรยากาศภายใน ห้องเรียนขณะครูสอนมีความสุข สนุกสนาน ร่วมมือร่วมใจกันในการเรียนการสอน คูรา (Koura 1963: 335) กล่าวว่า ความร่วมมือในการเรียนการสอนที่ดี และความสำ เร็จของนักเรียนมีความสัมพันธ์ กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ของครู คือ สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (Richardson and Blocker 1963: 409-414) นั้นก็คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนจะมีส่วนช่วย เสริมสร้างให้ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

แอนเดอร์สัน (Anderson 1953: 696) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครู และ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้ผลสรุปว่า ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนสูงจะมีขวัญอยู่ในระดับสูงกว่า ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของโอวาร์ด (Ovard 1966: 214-218) พบว่า ขวัญของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันมาก ฮาเรป (Harap 1959: 55-57) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู พบว่า ตัวแปรหนึ่งที่มีส่วนทำให้ขวัญของครูดี คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีติดต่อกันเป็นระยะยาว และจากผลการวิจัยของสตรีกแลนด์ (Strickland 1963: 4589-4599) พบว่า ปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ นักเรียนให้การยอมรับนับถือครู และให้ความสนใจงานของโรงเรียน และปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ ความไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดทั้งวันและระเบียบวินัยของนักเรียนไม่ดี

#### 5.11 แนว คิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวก

สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดขวัญดี (สุชา จันทร เอ็ม 2520: 93) สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า สิ่งอำนวยความสะดวกควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะช่วยผ่อนคลายให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514: 406) ซึ่งสอดคล้องกับ นิพนธ์ จิตต์ภักดี ที่ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรมีห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528: 58) บาร์นาร์ด (Barnard 1966: 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานควรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความพอใจในงานว่าควรมีการปรับปรุงสภาพห้องทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจแก่ทุกคน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน พัดลม โทรทัศน์ ฯลฯ และการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีขึ้นวิธีหนึ่งก็คือ การให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย มีสหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น (สุชา จันทร เอ็ม 2520: 93)

สงวน ช้างฉัตร (2520): ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า สวัสดิการมีความสำคัญสูงสุดที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับ กล้า ทองขาว (2523) ที่ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ การจัดทาวีสตูดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนอย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดวิส (Davis 1951: 553) และ เมธ เมธสีนา (2526: 62) ที่พบว่า องค์ประกอบของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย สภาพของสถานที่ทำงานที่ถูกต้อง ความสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพร้อมมูลและทันสมัย ฮาแรบ ได้กล่าวว่า ผลเสียของการมีอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม หรือขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่ดี (Harap 1959: 55-57)

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ โยซุค (Yuzuk อ้างถึงใน พรรณาราย ทรัพย์ประภา 2526: 122) พบว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี คือ การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประธาน จันทรเจริญ (2518: 15) ที่ว่าการติดต่อสื่อสารนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

#### 5.12 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herberg 1959: 60-62) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Vandersal 1968: 62-72) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิลฟอร์ดและเกรย์ (Guilford and Gray 1970: 171) และจูเซียส (Jucius 1971: 285) นอกจากนี้ มอร์และเบอร์น ยังเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Moore and Burns 1956: 97) ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในนโยบาย และการบริหารโรงเรียน ชูรเคน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman 1963: 296) ได้กล่าวว่า วิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้มีความพึงพอใจในการทำงานวิธีหนึ่งก็คือ การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้แสดงความคิดเห็น การพบปะหารือ



เข้าร่วมเป็นกรรมการร่วมในการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอย่างอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (สงวน ช้างฉัตร 2529: 55-57) ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะของการมีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือร่วมให้ข้อเสนอแนะ มักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภูมิใจได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์ 2525: 363) นิพนธ์ จิตต์ภักดี กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจในเรื่องระบบและการดำเนินงานของหน่วยงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมอุทิศตนเพื่องานและมีขวัญในการปฏิบัติงานดี (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528: 57) และยังมีผู้กล่าวถึง ปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน อีกคือ การมีนโยบายที่แน่นอน และมีแนวการปฏิบัติที่ควบคู่กันไป (รัชณี ขวัญบุญจัน 2523: 63) มีระบบสิ่งการที่แน่ชัด ซึ่งสามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานได้ (สงวน ช้างฉัตร 2529: 57) รวมทั้งมีระบบการประเมินผลงาน (Job Evaluation) ที่ยุติธรรม (สมพงษ์ เกษขลิบ 2526: 345)

จากผลการวิจัยของนาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) พบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ซอมเมอร์ (Sommer 1970: 168-A) พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และสตรีกแลนค์ (Strickland 1963: 4589-4599) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ การมีความร่วมมือและช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ด้รูหล ชันธไชย (2517: 460-461) ได้วิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีความยุติธรรมภายในหน่วยงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โปจ (Pogue 1954: 158-178) ที่ได้ศึกษาสถานภาพของครูโรงเรียนสาธิต พบว่า การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน จะช่วยให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดี และถ้าหากนโยบายและการบริหารไม่มีประสิทธิภาพแล้ว จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่ดี ดังผลการวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (2518: 62-65) และ เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni 1973: 191-207)

### 5.13 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความก้าวหน้า

โอกาสความก้าวหน้า เป็นความต้องการทางด้านกายภาพและความมั่นคงของมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง (Physical and Security Need) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงาน (Straus and Sayles 1966: 7-16) ซีน สุทธิศิริ (2523: 118) กล่าวถึง แรงจูงใจว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ถ้าหากไม่มีแรงจูงใจ แต่ละคนจะไม่ยอมทำงานหนักหรือทำอะไร ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง ทุกคนย่อมต้องการสิ่งตอบแทนเสมอ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ตลอดจนการให้ความเป็นธรรมตามสิทธิ์ของผู้ปฏิบัติงานที่ควรจะได้รับ ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528: 58) และรัชนี ขวัญบุญจีน กล่าวว่า การสร้างขวัญในหน่วยงานนั้น ประกอบด้วย การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า เช่น การศึกษาต่อการยอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี ส่วนบาร์นาร์ด (Barnard 1961: 142-149) ให้แนวคิดที่ว่า ชื่อเสียงการได้รับเกียรติยศ อำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจากการสำรวจของ ยูซอม (Usom) พบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่เป็นความต้องการของข้าราชการไทย คือ การฝึกฝนอบรม ดังนั้น โอกาสความก้าวหน้าจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญยิ่ง (Williams 1964: 144-145) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Moore and Bruns 1956: 97) นอกจากนี้ ยังมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ เบรช (Brech 1966: 508) ฟลิปโป (Filippo 1961: 417) โอบิล (อ้างถึงใน มูญสิน จตุรพฤกษ์ 2509: 22) และชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman 1968: 442) กล่าวเช่นเดียวกันว่า โอกาสความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยของ ณัฐพล ชันธไชย (2517: 11) พบว่า โอกาสความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ประธาน จันทร์เจริญ (2519: 29) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชน จุฑาทิพย์ (2521: 12-13) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และ นาเบียร์ ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัย

พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ปัจจัยหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้มีการอบรมครูประจำการ (Napier 1966: 1228-A) และการทำงานที่ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้า เป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครู (Moris 1973: 3211-A) นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ ฮิลี (Healy 1970: 2640-A) พบว่า ครูมัธยมศึกษาในชุมชนคาทอลิก ประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้ขวัญครูต่ำ

#### 5.14 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ร่วมงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ขวัญดี (สมพงษ์ เกษมลิน 2526: 287) นั่นก็คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือหัวหน้างาน (Foreman) เป็นฝ่ายจัดการในอันดับแรก ทำหน้าที่ดำเนินงานและให้บริการด้านต่าง ๆ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนี้ จะเป็นสิ่งสำคัญในการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาระดับถัดขึ้นไป (ศิริโสภาคย์ นูรพาเศษะ 2529: 81) ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาเกิดขวัญดีขึ้นนั้น คือ หมั่นอบรม ฝึกฝน พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเห็นความสำคัญของผู้บังคับบัญชา ซึ่งแจงดถึงข้อบกพร่องในลักษณะที่ เกียรติ และ เป็นกันเอง และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (เสถียร เหลืองอร่าม 2525: 67) ซึ่งสอดคล้องกับ ชื่น สุขศิริ ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่พึงประสงค์ว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควรจะมีจุดบกพร่องและหาวิธีการแก้ไขในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นกันเอง จะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ (ชื่น สุขศิริ 2523: 148)

สุพล ทองคลองไทร ได้กล่าวถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจำเป็นต้องเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล (สุพล ทองคลองไทร 2525: 55) และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาชั้นต้นกับผู้บังคับบัญชา (Ghiselli and Brown 1965: 430-433) ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่มีสัมพันธ์ภาพสูง จะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาสูงด้วย (ธีรวิทย์ วัฒนพงศ์ 2524: 86) สมหมาย สร้อยนาคนงษ์ (2527: 23) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควรจะมีเจตนาอย่างชัดเจนแก่ผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้เกิดความสำนึกในการรับผิดชอบงาน และยกย่องผู้บังคับบัญชียบ้างในโอกาสอันสมควร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชามีขวัญดี

จากผลการวิจัยของ ฌีรูล ชันธไชย (2517) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

#### 5.15 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสถานภาพส่วนตัวของครู

การที่ครูจะทำงานได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวประกอบหลายอย่าง เช่น วุฒิของครู ประสบการณ์ของครู (ธำรง บัวศรี 2511: 55) กิลเมอร์ (Gilmer 1966: 261-263) กล่าวว่า ค่าจ้าง เงินเดือน ลักษณะอันเป็นเนื้อหาของงาน เช่น งานสบาย งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความดึงดูดใจให้บุคคลอยากทำ เป็นตัวประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน และ เกคินี หงสนันท์ (2518: 129-131) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการไทย ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนรากฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ มีการอบรมฝึกฝน ผู้ชำนาญการให้มากขึ้น มีการใช้คนให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยของ มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520) ที่ศึกษาขวัญของครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ได้สรุปไว้ว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของบรูคส์ (Brook 1971: 5744-A) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำ มีขวัญในการปฏิบัติงานดีกว่าครูที่มีวุฒิส่ง

มบุญ เอี่ยมวิสัย (2519) ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6 พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีวุฒิต่ำมีขวัญดีกว่าครูที่มีวุฒิส่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี สวรรค์วานิช (2521) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูประจำบาล จังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน พบว่า ครูที่มีอายุราชการมาก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย ครูที่มีวุฒิต่ำมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิส่ง ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับขวัญอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด และระดับขวัญจะมีความสัมพันธ์ตามระดับเงินเดือน ในประเทศสหรัฐอเมริกา เจมส์ (James 1978: 6056-A) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูสอนเด็กปฐมวัยอ่อนในโอไฮโอ สรุปว่าครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่เพิ่งเริ่มทำงาน ส่วนในเรื่องอายุปรากฏว่าครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แมร์ส (Meyers 1977: 1160-A) พบว่า วัยและประสบการณ์

ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ลาทรอป (Lathrop, 1979: 239-A) ที่พบว่า อายุมีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุมาก มีแนวโน้มว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย และยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่มีข้อค้นพบว่าอายุและประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์ต่อขวัญของครู เช่น งานวิจัยของ เบนเคอร์ (Bender 1973: 3984-A) และของเบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6293-A) ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ทำการวิจัย พบว่า ครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย (Brinkman 1967: 2301-A)

จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแต่ละคน แต่ละกลุ่มอาจมีทัศนคติต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเหตุผลทางจิตวิทยา กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีความสำนึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น เพศเดียวกัน สูงอายุด้วยกัน หรือปฏิบัติหน้าที่และมีงานรับผิดชอบเหมือนกัน จะมีแนวโน้มทางทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจต่างกับทัศนคติของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเป็นตรงกันข้าม กล่าวคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิงอาจมีทัศนคติต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชาย หรือกลุ่มผู้ที่มีอายุมากอาจมีทัศนคติที่ต่องานมากกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย

แม้ผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วจะแสดงให้เห็นว่าสถานภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำต่างกัน แต่ก็มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า สถานภาพส่วนตัวไม่ได้มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น สงวน ช้างฉัตร (2520) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า คุณวุฒิไม่มีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กล้า ทองขาว (2523) ที่พบว่าตำแหน่ง วุฒิ และประสบการณ์การสอนไม่ได้ส่งผลให้ขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน ส่วน มอร์ริส (Morris 1972: 4893-A) วิจัยพบว่าขวัญของครูไม่สัมพันธ์กับอายุ เพศ สิว สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรคเฟอร์ (Redefer 1959: 59-62) ที่สรุปว่าสถานภาพทางครอบครัว เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่ได้มีอิทธิพลทำให้ขวัญของครูแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ แชมเบอร์ (1971: 3073-A) ที่พบว่าตำแหน่ง เพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ จรุง ภาสุวรรณ (2516: 60-70) วิจัยพบว่า อายุ สถานะที่ปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจต่ออาชีพแต่อย่างใด ส่วนการ

ศึกษาวิจัยของ แทรี่ (Terry 1971: 2675-A) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและความเข้าใจในเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่กับครูต่างถิ่นที่มาทำการสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้การที่ครูมีภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่แตกต่างจากท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การปรับตัว ไม่เป็นที่ไว้วางใจ และไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชน ซึ่งกล่าวได้ว่า ภาษา ศาสนา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (สังจา ศรีเจริญ 2527: 25-29)

### สรุป

จากเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะถ้าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดีแล้วครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั่นก็คือ ครูจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละและพร้อมจะอุทิศตนเอง เพื่อใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติและความรู้สึกที่แสดงให้เห็นประจักษ์ทางพฤติกรรม ด้วยการมีปฏิริยาต่อสิ่งแวดล้อมของงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นเคยได้รับมา ปัจจัยที่อาจจะมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้น พอจะสรุปรวมได้ดังนี้คือ มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ความปลอดภัยในชุมชน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู และทัศนคติของครู