

การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF THE TECHNICAL TEACHER'S MORALE
IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS, BANGKOK

ชัชวาลย์ ทองทิพย์
CHADCHAWAL THONGTHIP

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2548
ISBN 974-648-001-4

การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF THE TECHNICAL TEACHER'S MORALE
IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS, BANGKOK



ชัชวาลย์ ทองทิพย์

CHADCHAWAL THONGTHIP

หนังสือ
ชื่อ.....
ทะเบียน 38982
เดือน, ปี 20 07 2544

.b.....
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2543

ISBN 974 - 648 - 001 - 4

**A STUDY OF THE TECHNICAL TEACHER'S MORALE
IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS, BANGKOK**

CHADCHAWAL THONGTHIP

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2000

ISBN 974 - 648 - 001 - 4

COPYRIGHT 2000

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

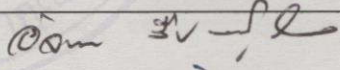

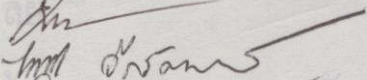
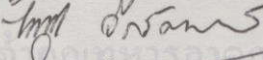
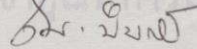
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร
A STUDY OF THE TECHNICAL TEACHER'S MORALE IN PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOLS, BANGKOK

ชื่อนักศึกษา นายชัชวาลย์ ทองทิพย์
รหัสประจำตัว 37063107
ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.จันทร์ ชุ่มเมืองปัก

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.อัจฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	
ดร.จันทร์	ชุ่มเมืองปัก	
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	
ดร.มาลัย	จิรวัดนเกษตร์	
ดร.ณรงค์	พิมสาร	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 12 ตุลาคม 2543 เวลา 9.30 น. เป็นต้นไป
สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕๔๓.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

อาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร

นักศึกษา

ชัชวาลย์ ทองทิพย์

รหัสประจำตัว

37063107

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2543

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.จันทร์ ชุ่มเมืองปัก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร รวม 14 ด้าน และเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจำแนกตาม ประสบการณ์ด้านการสอน วุฒิการศึกษา และรายได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร รวม 957 คน จาก 14 โรงเรียน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 278 คน ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมดรวม 278 ฉบับได้รับกลับคืนมา 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.53

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test

ผลการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1.ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านสถานะของอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน วุฒิการศึกษา และรายได้ โดยภาพรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังต่อไปนี้

2.1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี

2.2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านสถานะของอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ยกเว้นด้านความรับผิดชอบและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีรายได้ต่างกัน โดยภาพรวมมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีขวัญในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสถานภาพทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก นอกนั้นทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

Thesis Title	A Study Of The Technical Teacher's Morale In Private Vocational Schools, Bangkok
Student	Mr. Chadchawal Thongthip
Student I.D.	37063107
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2000
Thesis Advisor	Mrs.Achara Seubsinskulchai
Thesis Co-Advisor	Dr. Chan Chummuangpak

ABSTRACT

The main objective of this research aimed at studying the teacher's morale level of the private vocational school teachers- Industrial Technician Type in Bangkok Area. There were fourteen aspects considered in comparing their morale levels in terms of their teaching experiences, educational attainment, and monthly income.

The Population were 957 teachers from selected 14 private vocational schools in Bangkok. The sampling groups chosen were 278 teachers through Krycie and Morgan's methods. Out of 278 questionnaires 235 were returned which gave a 84.53 percent

The statistical tools used to analyze the data were percentage, average, and standard deviation values, the t-test value was applied to test the hypothesis of the study.

The findings of the study are as follows :

1. The morale levels of the chosen industrial teachers were categorized as in medium level, taking into consideration each aspect, it was found that majority falls in medium level except for the work itself and the professional status had high average value. All aspects had been ranged respectively from higher to the lower average values as follow : The professional status, the work itself, the Interpersonal Relations Superior and Peers, Achievement, Responsibility, Supervision technique, Recognition, Personal Life, Security, Company Policy and Administration, Advancement, Possibility of Growth, Working Conditions and Salary.

2. The comparative result of their morale level was classified by teaching experiences, educational degree and monthly income as follows :

2.1 The teachers with diverse teaching experiences, got different morale levels significant at 0.05 level like the individual aspects which differ significantly at 0.05 level, except for the Possibility of Growth The teachers with more than five years experience have gained higher average value than those who have less than five-year experience.

2.2 As a whole, the teachers with diverse educational degree have different morale without significance except for the Achievement and the professional status which found different significant at 0.05 level, It was found that the teachers with bachelor degree and above have lower average value than the undergraduates , except for the Responsibility and the Possibility of Growth , which hold the same average value. For the Advancement , the teachers with postgraduate education have lower average value than those who are graduates.

2.3 As a whole, the teachers with diverse remuneration had significant different morale level at 0.05 level, except for the work itself, Responsibility, Salary, Possibility of Growth, Interpersonal Relations Superior and Peers, Professional Status, the Company policy and Administration, Personal Life, Security, and Supervision technique had no significant difference . It was found that the teachers with salary more than 7,000 baht had higher average value than other aspects.

In conclusion, the findings show that the morale of the private vocational school teachers-industrial technician type in Bangkok Area, is in medium level whereas the work itself and the Professional Status were found in high level

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้ข้อคิด กำลังใจ และติดตามผลการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

กราบขอบพระคุณ ดร. จันทร ชุ่มเมืองปัก อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ประสบการณ์ ข้อคิด และกำลังใจ อันเป็นความประทับใจแก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง

กราบขอบคุณ ดร. ฌภัทร ปันยาลักษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนช่างฝีมือปทุมธานี ที่กรุณาให้การสนับสนุนงบประมาณในการศึกษามาโดยตลอด

กราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14 โรงเรียน ที่อำนวยความสะดวกในการแจก และเก็บแบบสอบถามของครูผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีอันนี้ให้แก่บิดา-มารดา ครู-อาจารย์ ตลอดจนผู้ที่ให้การสนับสนุนทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจต่อผู้วิจัยมาโดยตลอด จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ชัชวาลย์ ทองทิพย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	IX
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	8
1.6 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 ความหมายของขวัญ	14
2.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน	16
2.3 องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี	19
2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	21
2.5 มาตรการสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน	44
2.6 การสร้างขวัญให้แก่คนทำงาน	46
2.7 แนวทางการสร้างขวัญ	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	55
3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้	55
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	55
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
3.2.1 วิธีสร้างเครื่องมือ	56
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	58
3.3 การรวบรวมข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	59
3.5 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
5.1 สรุปผลการวิจัย	84
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	140
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป	143
บรรณานุกรม	144
ภาคผนวก	149
ประวัติผู้เขียน	166

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	แสดงสถิติจำนวนครุลาออกของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร 4
3.1	แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 56
4.1	แสดงจำนวนและคำร้อยละของครูผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ด้าน การสอน วุฒิกการศึกษา และรายได้ 62
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน..... 63
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน 64
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 65
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 66
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้าน ความรับผิดชอบ 67
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 68
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือน 69

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต..... 70
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้านความ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 71
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพทางอาชีพ..... 72
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน 73
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน..... 74
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 75
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน..... 76
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 77
4.17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ด้านการสอน..... 79

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ด้านการสอน..... 80
4.19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา..... 81

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การทางราชการ หรือองค์การเอกชนก็ตามจะต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรในการบริหาร ที่สำคัญ 4 ประเภท คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อๆว่า 4 M'S (สมพงษ์ เกษมสิน. 2519 : 7) ในการที่จะใช้ทรัพยากรการบริหารทั้ง 4 ประการนี้ ให้เกิดประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น จะต้องมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรธรรมชาติทั้ง 4 ประการให้คุ้มค่า การบริหารหมายถึงกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน จากคำนิยามที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า การบริหารนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมี “คน” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ และใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้นคนจึงเป็นปัจจัยในการบริหารชนิดเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่คนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะงานจะสำเร็จ หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับคนเป็นประการสำคัญ ดังที่ ภิญโญ สาธร (2518 : 5) กล่าวว่า

...ในวงการบริหารใด ทั้งในวงการธุรกิจ วงการราชการและวงการศึกษาก็ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน...

การบริหารงานในองค์การทุกองค์การ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานอยู่เสมอ เพราะขวัญเป็นสภาพทางจิตใจที่พร้อมจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะพัฒนาองค์การให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคง ขวัญจึงมีความสำคัญมากที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล Flippo (อ้างในยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 2) ให้ความเห็นว่าขวัญที่ดีจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ และทำให้คนมีความจงรักภักดี มีความสัจย์ซื่อต่อหมู่คณะและองค์การ และ เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติ ทำให้

พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การอยู่ในระเบียบวินัย มีศีลธรรมอันดีและสร้างเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ และทำให้นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้กำลังขวัญที่ดี จะเกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ หรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ใน กิจการต่าง ๆ ขององค์การ และขวัญที่ดีทำให้คนในองค์การเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานนี้ Wiles (อ้างใน ยูพา พันธุมโกมล. 2538 : 3) ได้แสดงความเห็นว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ และจิตใจของคนที่มีต่อคนอื่น และความรู้สึกว่าหน่วยงานมีความมั่นคงและดำเนินชีวิตอย่างผาสุก มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความรู้สึกในความสำเร็จ และรู้สึกว่า ตัวเองมีความสำคัญ ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และมีความนับถือตนเอง กล่าวโดยสรุป ขวัญเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นเรื่องของความรู้สึกที่เป็นนามธรรม ไม่อาจจับต้องสัมผัสได้ แต่เราก็สามารถจะทราบสภาพขวัญของบุคลากรในหน่วยงานได้จากการสังเกตปฏิกิริยาที่แสดงออก และจากผลงานขององค์การ

จากการศึกษาของ Mayo (อ้างใน ยูพา พันธุมโกมล. 2538 : 4-5) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และคณะได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนงานที่เรียกว่า Hawthorn Studies และได้ข้อค้นพบว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่แท้ที่จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกันกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ ขวัญและความพึงพอใจจึงเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญเพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย

4. อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

การศึกษาของ Mayo เน้นให้เห็นว่าแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Nonmonetary Incentives) แต่เป็นขวัญของคนงาน (Employee Morale) มีความสำคัญที่จะทำให้คนงานปฏิบัติงานให้ได้ผลดีไม่น้อยกว่าแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน และจากผลการวิจัยหลายชิ้นในระยะต่อมา ก็ได้ข้อสรุปที่ตรงกันคือ การจูงใจขวัญของคนงาน และผลผลิต มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเสมอ

การจัดการอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนนั้น มีหลายหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ได้แก่ กรมอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งทุกหน่วยงานจะมีการประสานงานกันเพื่อกำหนด สัดส่วนในการจัดการศึกษามาโดยตลอด เพื่อให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาได้ครอบคลุมพื้นที่ สามารถรองรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษาได้อย่างทั่วถึง นับตั้งแต่ที่ประเทศ

ไทยได้เริ่มมีการปฏิรูปการศึกษาให้กับพลเมืองของประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดและสนับสนุนให้เอกชนร่วมมีบทบาทในการจัดการศึกษาด้วย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ดังแนวนโยบายของรัฐที่กล่าวว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาทุกระดับเพิ่มขึ้น ให้มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการสามารถพึ่งตนเองได้โดยรัฐให้การสนับสนุนด้านวิชาการ ทรัพยากร การอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน และการรับรองมาตรฐาน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 1) ซึ่งปรากฏว่ารัฐได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนเอกชนเป็นอย่างดี และได้มีการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนเพิ่มขึ้นทั่วประเทศ ซึ่งช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ ในการจัดการศึกษาจำนวนมากเกือบครึ่งหนึ่งของการจัดการอาชีวศึกษาทั่วประเทศ โดยพิจารณาได้จากจำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนเอกชน เปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาของรัฐ ในปีการศึกษา 2540 มีนักเรียนอาชีวศึกษาในโรงเรียนเอกชนร้อยละ 42.8 และในสถานศึกษาของรัฐ ร้อยละ 57.2 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 : 73) สำหรับในปีการศึกษา 2540 โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 335 โรงเรียน เป็นประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 133 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 93,907 คน ในจำนวนนี้อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 28,160 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2541 : 27) จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีบทบาทอย่างสำคัญไม่น้อยในด้านการผลิตกำลังคนที่มีฝีมือแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการด้านธุรกิจอุตสาหกรรม แต่ในความเป็นจริงแล้วโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สามารถจัดการศึกษาให้แก่ นักเรียนได้จำนวนมากกว่าจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษายังมีนักเรียนไม่เต็มตามความจุที่โรงเรียนสามารถรับได้ นอกจากนี้ในแต่ละปีการศึกษายังมีการจัดตั้งโรงเรียนแห่งใหม่ มีการเพิ่ม / ขยายหลักสูตรในโรงเรียนที่จัดตั้งอยู่แล้วทั้งของรัฐและเอกชน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้จำนวนนักเรียนในแต่ละโรงเรียนลดลง คือในปีการศึกษา 2538 มีนักเรียนในโรงเรียนเอกชนร้อยละ 48.7 ในปีการศึกษา 2539 มีนักเรียนในโรงเรียนเอกชนร้อยละ 45.8 และในปีการศึกษา 2540 มีนักเรียนในโรงเรียนเอกชนร้อยละ 42.8 จากสภาพดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้โรงเรียนเอกชนจำนวนมากประสบกับภาวะที่เสี่ยงต่อความมั่นคง ทำให้โรงเรียน เอกชนบางแห่งต้องยุบตัวเอง หรือเลิกสัมกิจการ อีกทั้งประสบกับปัญหาการไม่ได้รับส่งเสริมการลงทุน มีบุคลากรน้อย ปัญหาด้านภาษีโรงเรียน ค่ากระแสไฟฟ้า ค่าเช่าที่ดิน ค่าน้ำประปา ปัญหาเหล่านี้ได้รับการสั่งสมมานานเป็นเวลาหลายปี ซึ่งมีการแก้ไขโดยการลดค่าใช้จ่ายลง จ้างครูที่มีวุฒิต่ำ จ่ายเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ ลดจำนวนครูลง แต่รับภาระการสอนเพิ่มขึ้น ทำให้ คุณภาพของการศึกษาลดลง ครูที่มีวุฒิสูง จะมองเห็นโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นเพียงศาลา พักร้อน เมื่อได้งานที่ดีกว่าก็จะลาออกไป ทำให้เกิดปัญหาครูลาออกกลางคันบ่อยๆ ทั้งนี้เป็นเพราะครูเป็นบุคลากรหลัก ขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า ขาดขวัญในการทำงาน สามารถยื่นยันได้จากสถิติครูลาออกของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2539 ด้วยตารางที่ 1

ตารางที่ 1.1 แสดงสถิติจำนวนครูลาออกของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 14 โรงเรียน

เวลา	จำนวนครูที่บรรจุ	จำนวนครูที่ลาออก	คิดเป็นร้อยละ
พ.ศ. 2535	845	128	15.15
พ.ศ. 2536	938	130	13.86
พ.ศ. 2537	945	133	13.64
พ.ศ. 2538	1,011	140	13.84
พ.ศ. 2539	957	125	13.06

หากพิจารณาปัญหาเหล่านี้พอจะมองเห็นได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้รับความกระทบกระเทือนมาก โดยเฉพาะระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจจะอยู่ในระดับที่ต่ำเป็นห่วงควรจะได้รับ การบำรุงรักษาให้มีระดับที่สูงขึ้น เพราะจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงดังที่ Piger และ Myer (อ้างใน สุนีย์ สินธุเดชะ. 2526 : 159) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการหาวิธีบำรุงขวัญให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน โดยสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการจูงใจที่จะกระตุ้นให้ครูอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่อย่างสุดความสามารถนั้น เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสิ่งจูงใจ จัดได้ว่ามีอิทธิพลโดยตรงต่อการสร้างขวัญในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารทุกฝ่ายจะต้องสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพราะบุคคลเหล่านี้มีหน้าที่รับผิดชอบต่อนักเรียนซึ่งก็คือ กำลังคนของชาติในอนาคตนั่นเอง กล่าวได้ว่า ความตั้งใจและขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียน ด้วยเหตุนี้ครูจึงเป็นกำลังคนที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการพัฒนาขวัญก่อนสิ่งใด ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 21) ได้กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาครูผู้สอนไว้ในแผนงานหลักที่ 3 เกี่ยวกับแนวทางและมาตรการในการอบรมและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สถาบันฝึกหัดครูจะต้องเป็นศูนย์การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนสนับสนุนการเงินในรูปแบบโครงการพิเศษ หรือกองทุนที่เพียงพอ และมีความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการ

รัฐส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับในประเภทการศึกษาทุกสังกัดให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สามารถใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานได้ และนำอุปกรณ์มาใช้เสริมการเรียนการสอนอย่างได้ผล

รัฐและสถาบันการศึกษาเอกชน ควรปรับปรุงเงินเดือนให้กับครูประจำการที่ผ่านการอบรมแล้ว และสามารถปรับปรุงคุณภาพการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนรักเรียน และรัฐต้องปรับปรุง

ระบบบริหารบุคลากรและระบบสวัสดิการ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับการบริหารงานบุคลากร เพื่อสนับสนุนครูเก่งและดีพร้อมทั้งสร้างระบบการสนับสนุน การตรวจสอบและจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ รัฐปรับปรุงระบบสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ในสถาบันการศึกษาทุกระดับ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ เช่น การจัดตั้ง กองทุนการศึกษาของครู กองทุนการศึกษาของบุตร กองทุนที่อยู่อาศัยของครู

จากคำกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งจำเป็นของการทำงาน ฉะนั้นการหาวิธีบำรุง ขวัญของครูให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคคลเหล่านี้มี หน้าที่รับผิดชอบต่อนักเรียน ซึ่งก็คือ กำลังคนของชาติในอนาคตนั่นเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ในช่วงปี พ.ศ. 2535 – 2541 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและกำหนด นโยบาย เพื่อการปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผลโดยสอดคล้องกับสถานการณ์อาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบัน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน วุฒิการศึกษา และรายได้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มีรายได้ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย

แนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการวิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีการจูงใจ และการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg เฮอ์เบอร์ก และ คณะ (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 22) ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอ์เบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ

(Motivation Factors) และปัจจัยบำรุง (Maintenance Factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้น จนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยบำรุง (Maintenance Factor) หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) ด้านวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal

Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงาน 14 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)

6. เงินเดือน (Salary)

7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior and Peers)

9. สถานภาพทางอาชีพ (Status)

10. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

11. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security)

14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technique)

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความรู้สึกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน 14 ด้าน กลุ่มประชากร เป็นครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา จำนวน 14 โรงเรียน

1. ประชากรศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ได้รับการบรรจุแล้ว ในปี พ.ศ. 2540 จำนวน 14 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 957 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยมีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie และ Morgan จำนวน 14 โรงเรียน ซึ่งการได้รายชื่อครู จำนวน 14 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนครู 957 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 278 คน โดยใช้วิธีเทียบอัตราส่วนของจำนวนครูแต่ละโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ประสบการณ์

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 ปีขึ้นไป

3.1.2 วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.3 รายได้

- ต่ำกว่า 7,000 บาท
- 7,000 บาทขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน 14 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. เงินเดือน

7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
9. สถานภาพทางอาชีพ
10. นโยบายและการบริหารงาน
11. สภาพการทำงาน
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

1.6 ค่านิยมศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีต่อการทำงานแบ่งเป็น 14 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานด้วยงานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ จากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการได้รับการกล่าวโทษ และตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานนั้นผิดพลาด หรือไม่ประสบผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจมีความยากง่ายเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

1.6 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ครูได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะ ตลอดจนเงินสวัสดิการในประเภทต่าง ๆ

1.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังรวมถึง การได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานงานสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

1.9 สถานภาพทางอาชีพ หมายถึง ตำแหน่งสถานภาพของอาชีพครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคมชุมชน มีความพอใจในหน้าที่การงานที่รับมอบหมาย

1.10 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารงานการจัดการเอกชนอาชีวศึกษา ที่สถานศึกษานั้น ๆ มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด มีวิธีการในการดำเนินงานที่ครูทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และยึดหลักการบริหารงานที่ถูกต้องมีเหตุผล เพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

1.11 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของบริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู ฯลฯ มีความสะอาด มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน หรือไม่

1.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง มีความมั่นคงในอาชีพครู ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรมและการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพการปกครอง การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ

1.14 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาเอกชนอาชีวศึกษานั้น ๆ มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร

3. โรงเรียนประเภทช่างอุตสาหกรรม หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ทางด้านอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อม ช่างยนต์ และช่างก่อสร้าง

4. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 14 โรงเรียน ในกรุงเทพมหานคร

5. ประสบการณ์ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการสอน ค่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป

6. วุฒิกการศึกษา หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิกการศึกษา ค่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

7. รายได้ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทต่อเดือน และ 7,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย สารระสำคัญที่จะเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่ผู้สนใจได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ตามหัวข้อต่อไปนี้ คือ

- 2.1 ความหมายของขวัญ
- 2.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.3 องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี
- 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.4.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 2.4.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.4.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 2.4.6 เงินเดือน
 - 2.4.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.4.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4.9 สถานภาพทางอาชีพ
 - 2.4.10 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.4.11 สภาพการทำงาน
 - 2.4.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.4.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
 - 2.4.14 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.5 มาตรการสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.6 การสร้างขวัญให้แก่คนทำงาน
- 2.7 แนวทางการสร้างขวัญ

การดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตาม เมื่อมีงานที่จะต้องทำเป็นการถาวรต่อเนื่องกันไป ก็มักจะอาศัยหน่วยงานอันรับผิดชอบดำเนินการ การจัดองค์การเพื่อดำเนินการด้านต่าง ๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ ตัวอย่างเช่น กิจการด้านการศึกษามุ่งการที่จัดตั้ง

จีนมักจะจัดในรูปแบบสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน และมหาวิทยาลัย เป็นต้น ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่า องค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองส่วนคือ "งาน" และ "คน" หมายความว่า องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์แล้ว การจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สองที่ดีคือบุคคล หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน

หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น โรงเรียน มีภารกิจหลักในการให้การศึกษแก่เยาวชนการที่โรงเรียนจะกระทำภารกิจหลักได้ดีมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพในปริมาณเหมาะสมกับภาระงานบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา

เมื่อเป็นเช่นนี้ ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ที่เรียกย่อ ๆ ว่า "4M'S" ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะติดตามมาเอง ดังที่ เมกกินสัน (Meggison) (อ้างในสมพงษ์ เกษมสิน. 2528 : 345) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่า

มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ

ความสำคัญของบุคลากรในฐานะทรัพยากรการบริหารมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะกิจกรรมการเรียนการสอน และการให้บริการการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของการศึกษาอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญ จนอาจกล่าวได้ว่า "ไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียน" ดังนั้น งบประมาณการศึกษาประจำปีของประเทศไทยในระดับประถมและมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จึงเป็นค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้างของบุคลากรทางการศึกษา

เมื่อบุคลากรมีความสำคัญเช่นนี้ กระบวนการบริหารที่เรียกย่อ ๆ ว่า (Posdcorb) จึงกำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งในเจ็ดประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติ รวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การจัดหน่วยงาน (Organization) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี
3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี
4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน
5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือประสานงานที่ดี และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน
6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ
7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

กล่าวโดยสรุป บุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหารด้านบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำได้เช่นนี้ได้ หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดี เป็นส่วนสำคัญของการบริหาร ดังที่คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1957 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า "การบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้ว ก็จะพบว่า เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร" และวิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานเพื่อให้กำลังขวัญที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงไปได้นั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมยกย่องกันมากวิธีหนึ่ง คือ การเสริมสร้างขวัญและการจงใจ

2.1 ความหมายของขวัญ

พงศ์ หรดาล (2534 : 93) กล่าวว่า ขวัญ หรือ ที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Morale" นี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างต่างกัน เช่น "ขวัญ" หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางเอาไว้

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 341) ได้ให้ความหมายของคำขวัญว่า "ขวัญเป็นนามธรรม และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ"

ส่วนศาสตราจารย์ Keith Davis (อ้างในสมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 351) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของขวัญว่า “หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจและองค์ประกอบอื่น ๆ” อย่างไรก็ตาม อาจให้ความหมายของขวัญได้ว่า “ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้น คือความตั้งใจของคนทำงาน ที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร”

เสนาะ ดิยาวี (2532 : 338) ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ (Morale) คือ สภาพทางจิตที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอก บังคับสภาพทางจิตใจนี้ จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรง เป้าหมายในการทำงานของคนและระบบขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะทำให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีผลต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่ายและระเบียบวินัยขององค์กร

ขวัญของคนเกิดขึ้นแตกต่างกันตามสาเหตุอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจ คนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกันอาจมีขวัญแตกต่างกัน ในสภาพการทำงานอย่างเดียวกันคน ๆ หนึ่งอาจทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่งโดยไม่มี ความกระตือรือร้น แต่อีกคนหนึ่งมีความตั้งใจในการทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ขวัญจะมีผลต่อกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล หมายความว่า คนในกลุ่มเดียวกันจะมีระดับขวัญในการทำงานเหมือนกัน แต่ละคนอาจมีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน แต่การแสดงออกของกลุ่มเป็นไปในทางเดียวกัน

ศาสตราจารย์ Dale Yoder (อ้างในเสนาะ ดิยาวี. 2532 : 340) ได้ให้ความหมายของขวัญในลักษณะเกี่ยวกับการทำงานว่า

ขวัญในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น

ในขณะที่อรุณ รักธรรม (2526 : 212) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงจุดประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ที่ทำงานร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้อุปสรรคที่ขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

เช่นเดียวกันกับ สุภชัย วชิรตันพงษ์เมธี (2528 : 18) ได้สรุปความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า

ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้การทำงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน เมื่อเขามีอารมณ์หรือจิตใจที่เข้มแข็งก็จะกล่าวได้ว่าเขามีขวัญที่สูง ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่จะทำให้ทราบแนวโน้มในการพิจารณาบุคคลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานตรงกับ ความมุ่งหมาย และมีความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของหน่วยงาน ในทางตรงกันข้าม เมื่อเขามีความรู้สึกท้อแท้ในการทำงานให้แล้วเสร็จได้ยากย่อมแสดงว่ามีขวัญต่ำ

2.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ในสภาวะของความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคมโลกปัจจุบันนี้ ไม่ว่าท่านจะอยู่ในฐานะและอาชีพใด ท่านจะต้องพบกับสภาวะของความสับสน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วที่กำลังเข้ามา มีบทบาทต่อชีวิตประจำวันทั้งสิ้น ฉะนั้นในเรื่องของการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลที่สามารถส่งผลไปยังความรู้สึกทางจิตใจของคนได้ ถ้าคนเราขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเสียแล้ว ย่อมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อชีวิตและการงาน แต่หากคนเรามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะมีความรู้สึกว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความพอใจ และมีความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน คนที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีแม้ว่าจะต้องทำงานหนัก หรืออยู่ในที่ยุ่งยากลำบากเพียงไรก็ตาม เขาจะไม่มีอาการท้อแท้ มีกำลังใจที่จะทำงานและแก้ปัญหาอยู่เสมอ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความกระตือรือร้น ดังนั้น จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อการทำงาน และประสิทธิภาพของงานมาก ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องคำนึงถึงเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และวิธีการที่จะทำงานให้แล้วเสร็จในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องมีความพึงพอใจ มีความสุขยินดีที่จะทำงานและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เมื่อทุกคนมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว การปฏิบัติงานทุกอย่างก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ผลของงานที่ออกมาจะมีมาตรฐานทั้งคุณภาพและปริมาณ

ดังที่ อุทัย หิรัญโต (2527 : 217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้น หรือสร้างขึ้นมาได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนา มาโดยตลอด ซึ่งสืบเนื่องมาจากการวางแผน นโยบาย การกำหนดระเบียบ การปฏิบัติหน้าที่ดี การปกครองบังคับบัญชา การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนจนถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดี ปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่พอเหมาะกับความรู้ ความสามารถของตน การจัดสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามหลักอนามัย เกณฑ์และระเบียบของงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้น ย่อมสังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานและการลางาน คำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้คือ ตัวชี้ถึงสภาพของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับ จานงค์ สมประสงค์ (ม.ป.ป. : 127-129) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า

ในการบริหารและการปกครองนั้น ลำพังแต่เพียงการสอนงานให้คนมีความรู้ความสามารถ และจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างดีนั้น ยังไม่เพียงพอ หลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณดังที่ได้คาดหวังไว้ เพราะยังต้องขึ้นอยู่กับคนนั้นว่า มีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับหมู่คณะได้มากเพียงใดอีกด้วย

สุเมธ เตียวอิสเรศ (2527 : 258-259) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าผู้บริหารการศึกษาย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจยังสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

- 1) ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้
- 2) สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูต่อสถานศึกษา
- 3) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
- 4) ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ของสถานศึกษา

- 5) สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะอันสามารถทำให้มีการ

รวมตัวกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหานั้นหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

และในทำนองเดียวกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 345) กล่าวว่า

กำลังขวัญในการทำงาน หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างมวลหมู่สมาชิก ทั้งนี้ก็โดยที่มุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานของหมู่คณะหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ในการศึกษาพิจารณาเกี่ยวกับกำลังขวัญในการทำงานนี้ อาจแยกพิจารณาออกได้เป็น 2 ประการ คือ กำลังขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) และหมู่คณะ (Group Morale) กำลังขวัญทั้งสองประเภทนี้จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะแยกได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงที่นั่นกำลังขวัญของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูงด้วย แต่ถ้าที่ใดมีกำลังขวัญของหมู่คณะต่ำกำลังขวัญของแต่ละคนในส่วนรวมจะต่ำลงด้วย ทั้งนี้เพราะกำลังขวัญเป็นกำลังใจของแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยที่ประกอบขึ้นเป็นองค์การ ดังนั้น กำลังขวัญของหมู่คณะหรือองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะกำลังขวัญที่ดีขององค์การจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย เช่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน

เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี ดังที่ว่า “พล สงฆสส สามัคคี” อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายของ องค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

จากความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ มีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคนที่อยู่ในองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึงและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์การของตน เพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ หาก

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงอย่างเดียวแต่ขาดหลักความรู้ ความสามารถแล้วการปฏิบัติงานย่อมไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.3 องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี

ศาสตราจารย์ Ralph C. Davis (อ้างใน ธีรนนท์ ที่ทา. 2539:17) ได้กล่าวเปรียบเทียบว่า กำลังขวัญในการทำงานนั้นหากเปรียบเทียบไปก็คล้ายกับสุขภาพของมนุษย์ เพราะกำลังขวัญอาจเป็นได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำเช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกายที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรง อันเป็นเครื่องชี้ให้ทราบสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย โดยนัยนี้ เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็ง คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอฉันใดก็เช่นกัน ความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จำเป็นต้องหมั่นตรวจตรากำลังขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการที่จะพิจารณากำลังของหมู่คณะใด องค์การใด สูงหรือต่ำเพียงใด ผู้เขียนเห็นควรที่จะได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของกำลังขวัญที่ดี ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงาน ขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การ มีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบการดำเนินงานขององค์การแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่การงานที่มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี
5. สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ รวมทั้งสภาพทางกาย และสภาพทางใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรง

จาก ผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงานเป็นต้น ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตนี้มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

สำหรับ Ovard (อ้างใน อำนาจ กิติวรรณ. 2533 : 49) ได้แบ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยทางวัตถุ มีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงาน ได้แก่ รายได้ การลาหยุดงาน สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงานความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

2. ปัจจัยทางมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษยอันดีในหน่วยงาน สภาพทางจิตใจและร่างกาย การร้องทุกข์ และการตัดสินใจที่จะมีผลต่อหมู่คณะ

ฉัตรพล ชันไชย (2517 : 235) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญในการปฏิบัติงานว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความฟุ่มเฟือย รายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือร่วมใจ ของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. การยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของงาน
12. ความพึงพอใจในการร่วมงานเป็นกลุ่ม
13. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานและบุคคลในหน่วยงาน
15. ความพึงพอใจในงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. ความเหมาะสมของปริมาณงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ
18. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
19. เงินเดือนและสวัสดิการในหน่วยงาน

ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานหรือความมั่นคงในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ความก้าวหน้า ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สถานภาพที่ได้รับการยกย่องนับถือจากหน่วยงาน ค่าตอบแทน การสื่อสารภายในที่ได้รับประโยชน์ต่อการทำงาน ความที่พอใจในการงาน สิ่งแวดล้อมที่เป็นบรรยากาศที่เหมาะสม ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและกระบวนการบริหาร การได้รับโอกาสทำงานที่ถนัด ตลอดจนความร่วมมือร่วมใจของเพื่อนร่วมงาน ย่อมเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ดีต่อขวัญในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

สถาบันการศึกษานับว่าเป็นองค์การที่ถือว่าจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างและบำรุงขวัญ ของบุคลากรอย่างสูงและต่อเนื่อง สาเหตุก็เพราะว่าสถาบันการศึกษาเป็นองค์การที่ทำหน้าที่ในการผลิตมนุษย์ที่มีคุณภาพออกไปสู่สังคม ถ้าขวัญกำลังใจของครูหรือบุคลากรที่ทำอยู่ทุกวันนี้ ในการให้การศึกษาไม่ดีหรือขวัญกำลังใจต่างกันแล้ว สภาพของผลผลิตหรือนักเรียน นักศึกษา ที่ออกไปสู่สังคมก็ย่อมด้อยคุณภาพ

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะมีขวัญกำลังใจในการทำงานได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจเข้ามาเป็นองค์ประกอบ หน่วยงานใดสามารถสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานได้มาก บุคคลหรือกลุ่มบุคคลของหน่วยงานนั้นย่อมมีขวัญกำลังใจในการทำงานมาก จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงในการที่จะต้องทำหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนการวินิจฉัยสั่งการ การประสานประโยชน์ของทุกฝ่าย ทำหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของตน การจูงใจด้วยกระบวนการวิธีต่าง ๆ จึงได้รับความสนใจในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ดีกว่าหรือได้รับผลมากกว่า หรือว่าอย่างน้อยที่สุดก็เป็นไปตามมาตรฐานความต้องการขององค์การนั่นเอง สำหรับแนวการจูงใจโดยการสร้างการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2535 : 222) กล่าวว่า ความคิดของ Abraham H. Maslow มาจากทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) มาสโลว์ มีความเชื่อว่าองค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดีนั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อ ผู้บริหารองค์การเข้าใจ ความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดการอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง การเข้าใจความต้องการของมนุษย์ นับเป็นจุดแรกที่จะนำไปสู่ความเข้าใจพฤติกรรมของคนในองค์การ จากความเชื่อ ดังกล่าว เขาได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการของมนุษย์นั้นมียุ่เสมอไปไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบ

สนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)
3. ความต้องการความรักและยอมรับในสังคม (Social or Belonging Needs)
4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self-Esteem or Egoistic Needs)
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ตามแนวความคิดของมาสโลว์นั้น อาจแบ่งออกเป็นความต้องการขั้นต่ำที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ และความต้องการขั้นสูงที่เกี่ยวกับการเจริญเติบโตนั่นเอง และการที่มีสิ่งสนองตอบต่อความต้องการในแต่ละลำดับขั้นนั้น ก็เป็นแนววิธีการสร้างความพร้อมที่จะทำงานหรืออีกนัยหนึ่ง ก็เป็นการจูงใจในแต่ละระดับ ยิ่งเป็นความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ก็จะต้องจูงใจให้บุคคลได้ประพฤติปฏิบัติงานที่ดีเด่นเป็นความเจริญเติบโตก้าวหน้าของตนเองด้วย

แนวคิดของ Frederick Herzberg หรือที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ กันคือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อสมมติฐานของแนวคิดนี้เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพื่อความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงยิ่งขึ้น ในทางตรงข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่าง ๆ เช่น ทำให้ลดความสนใจในงานเกิดความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น เป็นต้น หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่สุด ดังนั้นแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก จึงกล่าวถึง องค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสรุปออกได้เป็น 2 อย่างคือ

1. องค์ประกอบแห่งความพอใจในงานเรียกว่า องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2. องค์ประกอบที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า เป็นองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบพื้นฐานการดำรงชีวิต (Hygiene Factors) ซึ่งได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงานองค์การ (Company Policy and Administration)

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)

2.3 เงินเดือน (Salary)

2.4 การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (Interpersonel Supervision)

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions)

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

2.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)

2.8 สถานะของอาชีพ (Status)

2.9 ความมั่นคงในงาน (Security)

ถ้าจะเปรียบเทียบแล้วองค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานการดำรงชีวิต หรือองค์ประกอบค้ำจุนก็เป็นองค์ประกอบความต้องการเบื้องต้นขั้นต่ำ หรือขั้นดำรงชีพ ด้วยเหตุที่ว่าการทำงานในองค์การใดก็ตามสิ่งทีบุคคลมีความต้องการเหมือน ๆ กัน ประการแรก คือ สิ่งที่จะอำนวยความสะดวกให้ดำรงอยู่ได้ในทำนองเดียวกันการประพฤติปฏิบัติภารกิจทั้งหลายของบุคคลก็เป็นไปในระดับพออยู่ได้มิได้ปรารถนาที่จะเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเจริญเติบโตทั้งของตนเองและขององค์การเพราะว่าบุคคลยังมิได้ถูกจูงใจนั้น อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบค้ำจุนนี้ก็เป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ในองค์การ ไม่เช่นนั้นแล้วก็จะค้ำจุนบุคคลผู้เป็นสมาชิกขององค์การไว้ไม่ได้

องค์ประกอบอีกองค์ประกอบหนึ่งเป็นองค์ประกอบกระตุ้น เป็นตัวสร้างเสริมความพึงพอใจ (Satisfiers) ให้กับบุคคล องค์ประกอบชุดนี้เมื่อได้สร้างความพึงพอใจแล้วหากว่าได้รับการตอบสนองอีกก็จะเพิ่มความพึงพอใจต่อไปไม่มีทางลดลง และเห็นได้ชัดอีกว่าเป็นความต้องการในขั้นหรือระดับสูงขึ้น อย่างไรก็ตามองค์ประกอบชุดนี้แม้ว่าจะสร้างเสริมความพึงพอใจให้ได้อย่างดี ตามแนวความคิดทางทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก แต่ว่าจะไม่เกิดผลดีอะไรเลยหากว่าองค์ประกอบค้ำจุนถูกเพิกเฉยมิได้รับการเอาใจใส่ในความสำคัญและจำเป็น

วิจิตร อาชวกุล (2528 : 262-264) ได้ทำการศึกษาวិเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้สรุปส่วนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ได้แก่ ความต้องการของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ มิตรภาพและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน เทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน ประสิทธิภาพของการบริหาร ความ

เพียงพอในการติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของงาน และความสัมพันธ์ของงาน สถานะภาพ และการยอมรับนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร โอกาสที่จะก้าวหน้าสูงขึ้น

แต่ในขณะที่ เสนาะ ดิยาว (2516 : 213) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ เกิดจากตัวคนงาน เกิดจากฝ่ายบริหาร และเกิดจากปัจจัยภายนอก จะเห็นได้ว่า หากจะกล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมกล่าวได้มากมายสุดแต่จะพิจารณาปัญหานั้น ๆ ในสภาพใด ขวัญและกำลังใจอาจเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกือบไม่สำคัญเลย หรือขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ก็ได้ ดังนั้น ปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (Needs) ต่าง ๆ ของคนงานแล้ว สิ่งนั้นย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานทั้งสิ้น

ดังนั้น ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายในตัวบุคลากรเอง และภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบมาจากจิตใจ กล่าวคือ ขวัญและกำลังใจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก ในการทำงานเราต้องการผู้บังคับบัญชาไม่ใช่เพียงแต่ต้องการให้งานเสร็จเท่านั้น แต่เราต้องการเป็นส่วนตัว จากการทำงานของเขา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจที่ดีจะมีผลให้การกลางานหรือขาดงานน้อยลง มีผลต่อการผลิตงาน การบริการ และมีผลต่อการทำงานให้ได้มาตรฐาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีผลดีต่อการร่วมมือและประสานงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2525 : 361)

แต่สำหรับ ภิญโญ สาร (2516 : 175-177) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ 3 ประการ คือ

- 1) สิ่งที่จูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
- 2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น การให้อำนาจประจำตัวสูงขึ้น และการให้ตำแหน่งสูงขึ้น
- 3) สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น การให้ห้องทำงานส่วนตัว และการให้รถประจำตำแหน่ง

และปัจจัยที่ทำให้บุคลากรดีขึ้น สุชา จันท์ธอม และสุรางค์ จันท์ธอม (2520 : 58)

แนะนำไว้ดังนี้

- 1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของการนำ
- 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
- 3) ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของพนักงาน
- 4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี
- 5) สภาพของที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ
- 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของกลุ่ม หรือขวัญและกำลังใจของสมาชิกในองค์กร นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) กล่าวไว้ว่า จะขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1) สภาพของกลุ่ม ซึ่งหมายถึงสภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกที่ไม่มากเกินไปและการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

2) ฐานะของสมาชิก ซึ่งหมายถึงความพอใจในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ตน และความรู้สึกมั่นคงในงาน

3) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน

3.1) ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณความรับผิดชอบ เกียรติ ศักดิ์ศรีและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2) สวัสดิการ หมายถึง บริการที่อยู่ในระดับที่สนับสนุนเกื้อกูลการทำงานได้คล่องตัว สะดวกสบาย ปลอดภัย และสุขภาพดี

3.3) เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการวางแผน และการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4) ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง ความรู้ และความสามารถ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น ขวัญที่ดีกับความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์โดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตามสำหรับผู้ที่หวาดกลัวและขาดความทะเยอทะยานจะมีขวัญไม่ดีเมื่อมีการแข่งขัน

3.5) ชั่วโมงการสอน หมายถึง จำนวนเวลาการทำงาน และช่วงเวลาเข้าทำงานจะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การอนุโลมตามสมควร จะส่งเสริมให้เกิดขวัญที่ดีได้

3.6) สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดี สบายงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้รวมถึงการส่งเสียงอึกทึก กลิ่นรบกวน ความสกปรกในที่ทำงาน และความไม่เป็นระเบียบ

4) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การควบคุม การเสนองาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ การแจ้งข่าวการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและการยอมรับไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

5) การสื่อสารในงานและภายในองค์กร หมายถึง การสื่อสารที่สะดวก คล่องตัว จำนวนเพียงพอ การสื่อสารที่มีอยู่ในระยะหนึ่ง และละเอียดชัดเจน ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลได้ผลเสียของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกพ้องเดียวกันและความสามัคคีต่อกันอีก

6) การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงานวิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร

จากองค์ประกอบที่ว่า เป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การที่จะแสดงว่าขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดีนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้เกียรติศักดิ์ศรีตามควร การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้วิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้ คือ

งานวิจัยของสุนทร โศทรทาน (2531 : บทคัดย่อ) ได้ค้นพบว่า ขวัญในการทำงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญของบุคคล 9 ประเภทใหญ่ ๆ คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในหน่วยงานและในขณะที่

คำรณ แพงไพรี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง โดยใช้องค์ประกอบ 10 ประการ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ Carvell ได้แก่ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้าง แรงงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความปลอดภัย องค์กรและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทนที่พึงได้รับ

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ใน 8 องค์ประกอบ คือ (1) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (2) ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ (3) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย (4) ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา (5) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (6) ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า (7) ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และ (8) ความเชื่อมั่นในความสำเร็จและความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม

ทวนชัย อรุณโรจน์ (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542 : 38) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี 2531 - 2533 พบว่ามีปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก 3 อันดับแรก คือ (1) ด้านการตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่ผลักดันที่สำคัญคือ เรื่องที่พักอาศัยของครู-อาจารย์ (2) องค์กรและการบริหารงานมีปัจจัยที่ผลักดัน คือ การแสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูช่าง ไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน (3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่ผลักดัน คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญเสมอภาคกับครูทุกคน ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครูและไม่ค่อยรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหา

Rempel and Bently (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542 : 39) ได้วิจัยขวัญของครู พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมี 8 ประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ

ครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับหมู่คณะ เงินเดือนครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู
ศักดิ์ศรีหรือฐานะของครู ภาระความรับผิดชอบของครู ความสะดวกสบายในการทำงานของครู
และความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน

Flippo (เรื่องเดียวกัน : หน้าเดียวกัน) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญ
ในการปฏิบัติงาน จะดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้
ลักษณะและ รูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ฐานะทางสังคม การมีโอกาส
ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 185-187) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ถ้าหากนำมาจัดเป็นประเภทใหญ่ โดยพิจารณาถึงความต้องการ (Needs) ทั้งร่างกาย จิต
ใจ และสังคมของคนงานเป็นหลักแล้ว แบ่งออกได้เป็น 8 ประการคือ

1) ต้องการมีความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สุขสบาย หมายถึง ต้องการความมั่นคงในอาชีพ
และดำรงชีวิตได้โดยไม่ฝืดเคือง

2) ต้องการสภาพการทำงานที่ดี คือ สภาพการทำงานที่ดึงดูดใจ สะดวกสบายเพียงพอ

3) ต้องการให้หมู่คณะยอมรับตนเป็นสมาชิก (Belonging Needs) คือ ได้มีโอกาสสร้าง
ความสัมพันธ์ ร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนในการทำงานร่วมกัน

4) ต้องการความยุติธรรม คือ ต้องการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

5) ต้องการความสำเร็จและสมหวังในชีวิต (Self fulfillment) คือ การมีโอกาสทำงานให้
สำเร็จ ต้องการเป็นคนมีความสามารถ มีส่วนร่วมในความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จใน
หน้าที่การงานของตน ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

6) ต้องการการยอมรับนับถือจากคนอื่น ให้เห็นว่าตนมีความสำคัญ (Esteem Needs) คือ
ต้องการให้คนอื่นเห็นความสำคัญของตนว่าควรได้รับการยกย่องนับถือไว้วางใจ

7) ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

8) ต้องการดำรงรักษาความเป็นตัวของตัวเอง ต้องการรักศักดิ์ศรี ต้องการและพอใจที่จะ
ทำงานบางอย่างตามความสามารถของตัวเอง

ในขณะที่ สุมนต์ ฌรณอินทร์ (2522: 42-43) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังใจ
ขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1) การจัดระบบการบริหาร เกี่ยวกับนโยบายและระเบียบของโรงเรียน การแบ่งส่วนงาน
รับผิดชอบ การมอบหมายงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมตามวุฒิและความสามารถ มีการกำหนด
วัตถุประสงค์ การวางแผนงานรวมทั้งวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน นอกจากนั้นก็เกี่ยวกับการจัด
ชั่วโมงสอนกับเวลาพักผ่อน

2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการวางตัวของผู้บังคับบัญชาในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ให้ความสนใจลูกน้องเพียงไร มีเหตุผลในการบริหารงาน คอยให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานดี

3) การพัฒนาบุคคลและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติ โดยพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้นหรือโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนคุณวุฒิ การศึกษาต่อการเข้ารับการอบรม

4) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน พิจารณาในด้านกรมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแก้ไขในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น

5) ความมั่นคงในอาชีพ พิจารณาถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดที่ถูกล่าวหา หลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างหรือปลดออก

6) ประโยชน์ตอบแทนที่ทางโรงเรียนจัดให้ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือนว่าเหมาะสมกับปริมาณงานหรือไม่ หรือการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงเวลาในวันหยุด หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนตามความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน

7) สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องห้องพักครู ห้องพยาบาล สภาพห้องเรียน มีแสงสว่างเพียงพอหรือไม่ การถ่ายเทอากาศดีไหม ไม่มีเสียงรบกวนสมาธิในการเรียน มีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ

8) การสื่อสารระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา ในเรื่องการแจ้งข่าว หรือคำสั่งต่าง ๆ ใช้วิธีอธิบายอย่างไร มีการจัดกิจกรรมร่วมพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในหมู่คณะ และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความเข้าใจอันดีต่อกัน และทำให้เกิดความสามัคคี

9) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ มีการร่วมมือประสานงานกันดี ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อน

สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้มากมายสุดแต่ผู้ศึกษาจะพิจารณาปัญหานั้น ๆ ในสภาพใด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ แต่ในบางกรณีก็อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงเล็กน้อยที่เกือบจะไม่มี ความสำคัญเลยก็อาจจะเป็นได้ ที่ได้กล่าวมานี้เป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะขอสรุปปัจจัยที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครุรวม 14 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ดังนี้ สเตวส์และเซเลส (Stauss and Sayles, 1960 : 119-121) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะทำงานที่ได้เงินเดือนสูงก็อาจไม่พอใจงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งที่ไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จักมุ่งหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน เพราะทำให้เขารู้สึกว่า เขาได้ทำอะไรสำเร็จ งานของเขาสำคัญ และมีความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกประสบความสำเร็จ และนับถือตนเองได้ นอกจากนี้ สังกศรี ชมพูนุศ (2527 : 38-42) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจอยู่ในระดับสูง และรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (อ้างในบริบูรณ์ เปียทอง, 2539 : 21) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน และความรู้สึกในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น จะเห็นว่า ความสำเร็จในการทำงานของครูจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายก็ต่อเมื่อครูได้รับการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานที่มอบหมาย กิจกรรมการเรียนการสอน จึงจะนับว่า ความสำเร็จของการทำงานเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงานดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 219-228) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและน้ำใจในการทำงานว่า การช่วยให้ครูได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผล และความก้าวหน้าในการงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอันรวมถึงความสำเร็จ ความก้าวหน้าในชีวิต และอาชีพด้วย และ สุพจน์ ไขว่หน้าวัฒน์ (อ้างในชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ, 2538 : 51) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในเรื่องนี้ว่า ให้ทุกคนได้แสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน

2.4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องเชิดชูในความรู้อ ความสามารถ และได้รับการแสดงความยินดียกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ที่เกิดขึ้นภายหลังแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาส

เป็นหัวหน้า การยอมรับนับถือในวงการศึกษา มีขอบข่ายกว้างขวางกว่าวงการอื่น กล่าวคือ งานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การยอมรับนับถือเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี บางครั้งการได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่งเหล่านี้จะมีค่ามากกว่าการได้รับผลตอบแทนในรูปอื่นอีก ซึ่ง Herzberg ได้กล่าวไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ และ Sergiovanni (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ, 2542 : 68) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่าง ๆ โดยการแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ประการ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานผลงานวิจัยที่ค้นพบแสดงว่า ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง และการได้รับความยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนทร โคตรทาน (2531 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญของบุคคล 9 ประเภทและการยอมรับนับถือก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคคล

ดังนั้น จะเห็นว่าการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นก็ตาม เพื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ดังที่ พันธ์ หันนาकिनทร์ (2526 : 219-228) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญ และน้ำใจในการทำงานว่า การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาแสดงว่าได้รับรู้ และมองเห็นงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และสุพจน์ วิจารณ์วัฒน์ (อ้างในชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ 2538 : 51) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องนี้ว่า ให้ทุกคนได้รับการยกย่องเชิดชู เช่น ยกย่องสรรเสริญในความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น ให้เขาเกิดความภาคภูมิใจอีกทั้ง Washington และ Watson (อ้างในชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ 2538 : 53) ได้เสนอแนะสำหรับผู้บริหารเรื่องวิธีการสร้างขวัญให้กับครูว่าให้คำชมเชย เมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี

2.4.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว จนตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น ลักษณะงานในหน้าที่ ที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่มีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น งานในหน้าที่การสอน ต้องการผู้ที่กระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

การที่บุคคลหรือครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจของตนเองแล้วจะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย และเวลาให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่

อุทัย หิรัญโต (2523 : 217) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหาร จะบันดาลให้มีขึ้น หรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็ว และดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้มาจากการพัฒนาตลอดเวลา อันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และท่าทีของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนฐานะของโรงเรียน เป็นต้น

นอกจากนี้ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้ และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหารและผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการทำลายความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับความรู้ และได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลหรือครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงานขึ้น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 345-349) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญและใจในการทำงาน ในเรื่องนี้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาส ให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตนเองคนงานจะพอใจในงานที่ตนทำนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนคนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพึงพอใจ เพื่อจะได้ผลิตผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความรับผิดชอบ ถือว่ามีความสำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบแล้ว หน่วยงานนั้นก็เกิดผลเสียหายและไม่ประสบผลสำเร็จซึ่ง ชงชัย สันติวงษ์ (2526 : 249) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการได้รับมอบหมายในหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดที่สำคัญของความรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพัน และความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ

มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะในด้านการงานหรือด้านส่วนตัว ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการกระทำตามที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนั้น จานงค์ สมประสงค์ (2527 : 114) ยังได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้อย่างกว้าง ๆ 2 ประการ คือ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคคล และการบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา

2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคคล และการบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่กล่าวถึง ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการวิจัยของ วีระเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : 20) ได้ทำการวิจัยถึงองค์ประกอบระดับขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษา การประถมศึกษา อำเภอและกิ่งอำเภอ ใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า ขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบ หากมีปัญหาก็สามารถแก้ไขได้สำเร็จจนเกิดความภาคภูมิใจ

2.4.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ ดังที่ Benton (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ, 2542 : 64) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานไว้ว่า “การเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงานในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโมงการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการทำงานดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง”

นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาวี (2516 : 196) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไว้ว่า คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงสถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบ

ราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 345-349) ได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างขวัญและจูงใจในการทำงานในเรื่องนี้ว่าการกำหนด มาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมิน ผลงาน (Job Performance) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยก ย้ายตำแหน่งในหน้าที่การงาน และการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ ในหน้าที่การงาน และอื่น ๆ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อ ประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่ทาง เสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

2.4.6 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 461) ได้กล่าวว่า “เราคงเคยได้ ยิน ได้ฟังเสมอถึงข่าวที่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมก่อการสไตรค์ (Strike) นัดหยุดงาน เพื่อเรียก ร้องค่าแรงงานให้สูงขึ้น สาเหตุก็คือ คนงานต้องการรายได้ที่พอเหมาะสมกับค่าครองชีพ ความ สัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำ ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานเสื่อมลง แต่อย่างไรก็ตามพึงระลึกด้วยว่า อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม นั้น หากเป็นเครื่องประกันว่า จะได้ขวัญและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงานเสมอไป เพราะยังมีสาเหตุ อื่น ๆ ที่ทำให้ขวัญและกำลังใจเสื่อมทรามลงได้อีกมากมายหลายสาเหตุ แต่อย่าลืมว่าค่าจ้างเงินเดือน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน”

ทั้งนี้ก็เพราะว่าเงินหรือเงินเดือนเป็นเครื่องช่วยพยุงให้คนทำงาน เพราะเงินสามารถสนอง ความต้องการของคนได้หลาย ๆ สิ่งหลายอย่าง ได้แก่

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค
- 2) ความต้องการเกี่ยวกับสุขภาพ และการศึกษา
- 3) ความต้องการการใช้จ่ายสินค้า เช่น รถยนต์ โทรทัศน์ ฯลฯ
- 4) ความต้องการทางสังคม
- 5) ทำให้เป็นคนมีอำนาจซื้อและเป็นเจ้าของได้

ส่วน Stauss และ Sayles (อ้างใน ปรีชา อินทกนก 2540 : 42) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่องนี้ว่าคนทำงานมักจะให้เหตุผลในการที่ทำงานว่า เพื่อหารายได้สำหรับใช้ในการยังชีพ ทาง จิตวิทยาถือว่า เป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่า เงินสามารถตอบสนองความ ต้องการทุกชนิดได้ และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการ ระดับที่สูงขึ้นได้อีกด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความ ต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน

ดังนั้น เงินเดือนหรือรายได้จึงเป็นตัวกำหนดที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เนื่องจากเงินเดือนหรือรายได้จากการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ทำงานมีเงินเดือนหรือรายได้น้อยจะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ ดังเช่น รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ และองค์ประกอบเกี่ยวข้อง คือ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ

คำรณ แพงไพรี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง โดยใช้องค์ประกอบ 10 ประการที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ Carvell องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ ด้านเงินเดือน หรือค่าจ้าง แรงงาน

ทวนชัย อรุณโรจน์ (อ้างในสมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542 : 61) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี 2531 - 2533 พบว่ามีปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก ด้านการตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่ผลักดันที่สำคัญคือ เรื่องที่พักอาศัยของครู-อาจารย์

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (เรื่องเดียวกัน : หน้าเดียวกัน) ได้ศึกษาขวัญของวิทยาศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

ดังนั้นจะเห็นว่าเงินเดือนหรือรายได้เป็นตัวกำหนดประการหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งหากครูมีรายได้น้อยก็จะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติด้วย

2.4.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน หรือสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) ด้านวิชาชีพอีกทั้งโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาให้อบรม คุณาน และศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังเป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะโดยธรรมชาติแล้วทุกคนต้องการความก้าวหน้า

แต่ในทัศนะของ ถวิล ไพรสนธ์ (2511 : 48) ได้กล่าวถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) นั้นว่า

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ให้สูงกว่าเดิม และโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่ออนาคตของตนเองในการทำงานนั้นคนงานย่อมหวังว่างานที่ตนทำนั้นจะทำให้เขามีโอกาสก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งถือว่าเป็นการสนองความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ของมนุษย์ ดังนั้นการให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จึงเป็นหลักประกันความมั่นคงในการตัดสินใจยึดงานในทาง

หนึ่งเป็นอาชีพถาวรของบุคคลและเป็นการบำรุงขวัญ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้คนงานมีความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยเต็ม

Brech (อ้างใน ยูพา พันธุมโกมล. 2538 : 22) ได้กล่าวว่า ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานมีดังนี้ ความรู้สึกมั่นคงในงาน ค่าจ้างดีเพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ได้รับความยุติธรรม สภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์กร มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจ และความร่วมมืออันดีการมีภาระการเป็นผู้นำที่ดี การหาทางให้งานเดิน ความภาคภูมิใจในงาน ผลผลิต และบริษัท การมีโครงการให้คำแนะนำที่ดี การปรึกษาหารือร่วมกัน

และวิญญู อังคนารักษ์ (อ้างใน ยูพา พันธุมโกมล. 2538 : 24) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องโอกาสในการที่จะก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) คนเรามีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าทำงานอะไรก็ตาม ไม่เพียงแต่เงินเดือนที่ได้รับเท่านั้น ต้องคำนึงถึงว่างานนั้นจะมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปได้ไกลเพียงใด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงต้องพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้ก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่กล่าวถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ มัลลวีร์ ห่อสกุล (2520 : 48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา กระทบกับครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษา จำนวน 243 คน พบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขวัญของครูแนะแนวเรียงตามลำดับความสำคัญเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญอันสูงสุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

และวิรัตน์ บุญชิต (อ้างใน สมนึก สนวนอุดม. 2538 : 40) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสูงขึ้น ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สภาพและสถานที่ตั้งของโรงเรียน ความพึงพอใจในหน่วยงาน และหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำลง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการ การได้เสนอความคิดเห็นและการได้ร่วมกำหนดนโยบาย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าของบุคคลหรือครูเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าครูหรือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการอบรม การดูงาน การศึกษาต่อ ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้ครูหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จและงานนั้นก็จะเป็นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามมาด้วย

2.4.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีการเข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อผลสำเร็จ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันและระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ต้องสร้างขึ้นและให้มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดีแล้วการปฏิบัติงานก็ดีขึ้น และถ้าหากว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ผลการปฏิบัติงานก็ไม่ดีไปด้วย และมีผู้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้หลายประการ เช่น อรุณ รักธรรม (2522 : 81) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้ว การทำงานก็จะไม่สามารถบรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางเอาไว้ได้ หมายความว่าความสำเร็จอันสูงสุดของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 135) ได้เสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดี ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรซึ่งต้องคอยจับผิดบังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษานับว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่ ซึ่งจะมีวิธีการตรวจสอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง Likert ให้ความเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า ควรใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกต่อตนเองอย่างไร เช่น ผู้บังคับบัญชาเชื่อฝีมือของท่านขนาดไหน และท่านเชื่อความสามารถเขาแค่ไหน ท่านเชื่อมั่นในคำแนะนำที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อช่วยให้งานสำเร็จหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่าน ให้โอกาสท่านในด้านรายได้ดีขึ้นบ้างไหม เช่น ช่วยให้ความคิดเห็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน สนับสนุนให้ความสะดวกในการทำงานให้สำเร็จ ผู้บังคับบัญชาฝึกหัดงานให้ท่านเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อความรู้ความเข้าใจที่เป็นประโยชน์แก่งานของท่าน ได้เคยมีการแจ้งข่าวสาร ข้อมูลในหน่วยงานที่

ท่านทำอยู่ให้ท่านทราบ เคยถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่บ้างหรือไม่ และท่านเคยนำความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชามาพิจารณาประกอบการทำงานมากน้อยเพียงไร และผู้บังคับบัญชามีนิสัยเป็นกันเองดีไหม ข้อสังเกตเหล่านี้ล้วนใช้เป็นเครื่องวัดความสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวการตรวจสอบของ Likert สอดคล้องกับแนวการตรวจสอบของ Gilmer (อ้างใน ปรีชา อินทกนก. 2540 : 40) ที่ได้แนะนำวิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวางแนวคิดว่า

ผู้บังคับบัญชาควรทราบที่อยู่อาศัย พื้นเพเดิม ตลอดจนความสุขใจของผู้ร่วมงาน และสังเกตว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในวัตถุประสงค์ทั่วไปของหน่วยงานที่ทำอยู่เพียงไร นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงหน่วยงาน และฟังคำร้องเรียนจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและช่วยแก้ปัญหาเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ถ้าผู้บริหารปฏิบัติได้ดังที่กล่าวแล้ว แสดงว่าได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปได้ด้วยดี

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้นุคคลหรือครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานวิจัยของ อรุณ ศรีวรรณชาติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีขวัญด้านสภาพบุคคล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และชุมชนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะงานและหน่วยงาน นโยบายและการบริหารด้านประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง โดยแต่ละด้านของขวัญพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความร่วมมือในการทำงานของบุคคลในองค์กรจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4.9 สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความอดทนต่อการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี มีศีลธรรม ครูจะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างให้ลูกศิษย์ได้ปฏิบัติตาม ครูต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ดังนั้นครูส่วนใหญ่จึงเป็นบุคคลที่สังคมให้การยอมรับและถือว่าเป็นอาชีพที่

ควรเคารพยกย่อง เพราะเป็นอาชีพที่เสียสละ เป็นอาชีพที่ปฏิบัติงานด้วยจิตใจ ดังที่ เฮิร์ชเบอร์ก (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสะเกษ. 2538 : 19-20) ได้วิเคราะห์สภาพที่มีผลต่อการทำงานจะประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ชนิด คือ ปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยคำจูน ในเรื่อง สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ผู้ปกครอง นักเรียนตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงานตามมาด้วย

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึง สถานภาพทางอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สุวดี โภธิสิตา (อ้างใน ยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 86) กล่าวถึง ศักดิ์ศรีของอาชีพครู ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่ได้จากงานวิจัย และ Swaringim (อ้างใน บริบูรณ์ เปียทอง. 2539 : 22) เปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล กับครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุย รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล และครูโรงเรียนเอกชนมาเท่า ๆ กัน แล้วหาความแตกต่างของขวัญ ปรากฏว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สถานภาพทางอาชีพเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้ปกครอง และนักเรียนก็ตาม เพราะจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในอาชีพนี้ ดังที่ พันธ์นาคินทร (2526 : 219-228) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและน้ำใจในการทำงาน ในเรื่องนี้ว่าการสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ เช่นครูต้องทำตัวให้เหมาะสมกับเป็นปูชนียบุคคลอย่างแท้จริง

2.4.10 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารงานการจัดการที่หน่วยงานนั้น ๆ มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด มีวิธีการในการดำเนินงานที่ทุกคนมีความเข้าใจ และยึดหลักในการบริหารงานที่ถูกต้องมีเหตุผลเพื่อการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างแจ่มชัด และมีส่วนรวมในการกำหนดนโยบาย และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ดังที่ Barnard (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542 : 56) ได้กล่าวไว้ว่า “การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กรจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” และ Zalesnick (เรื่องเดียวกัน : หน้าเดียวกัน) ได้กล่าวว่า “การจัดสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นรางวัลภายนอกที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานได้” นอกจากนั้นนโยบายและการบริหารยังต้องเกี่ยวข้องกับการวางแผนอีกด้วย ซึ่งประมวล เสนาฤทธิ (เรื่องเดียวกัน : หน้าเดียวกัน) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง

การคิดการหรือกะการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำทำไม ทำที่ไหน ทำเมื่อไร ทำอย่างไรและใครทำ นโยบายการบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงานจัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณและทรัพยากรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่และทำงานเพื่อจุดหมายอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จะต้องมีนโยบายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงานและมีวิธีการบริหารงาน โดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ (Collective Mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยกัน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of Belonging) เพื่อให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน วิธีการเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรและจะทำให้องค์กรก้าวหน้าขึ้น

ดังนั้นจะเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานหรือโรงเรียนจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลหรือครูโดยตรง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับทุกคน ดังที่ สุธรรม สุขสว่าง (2523 : 23) ได้เสนอแนะแนวทางในการสร้างขวัญในเรื่องนี้ว่า ควรจะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกน้องได้รับคำบอกเล่า และรับทราบความจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่จะต้องทำอย่างละเอียดว่าจะต้องทำอะไรบ้าง อย่างไร และ สุปจน์ ใจวันะวัฒน์ (อ้างในชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ 2538 : 51) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องว่าควรจัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ ให้ทุกคนเข้าใจจุดหมายของงาน โดยการประชุมชี้แจงให้ทราบ ให้มีความเข้าใจตรงกัน ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

2.4.11 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งถ้าสภาพการทำงานไม่ดีจะเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ และจะกระทบกระเทือนต่อสมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการทำงานให้ดีและเหมาะสมตลอดเวลา สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 27-28) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของขวัญที่ดีควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ และในข้อที่ 5 คือ สภาพการทำงาน ควรถูกต้องตามสุขลักษณะจิตใจ และ นพคล ลีมสุรัตน์ (2526 : 7) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญของสมาชิกในองค์กรขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ ในข้อ 3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี

สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน และความสกปรกในที่ทำงานด้วย และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ภิญโญ สาทร (2517 : 414) ที่กล่าวถึงโครงการเอื้ออำนวย ความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากร ในสถานศึกษาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในด้าน การจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา โครงการดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามที่ตั้งไว้ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวถึง สภาพการทำงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลหรือครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานวิจัยของ วิจิตร อาชวกุล (2528 : 262-264) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญได้สรุปส่วนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ได้แก่ ความต้องการของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน สิทธิผลประโยชน์ที่ได้รับ มิตรภาพ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน เทคนิคความสามารถของหัวหน้าหน่วยงาน ประสิทธิภาพของการบริหาร ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของงาน และความสัมพันธของงาน สถานะภาพและการยอมรับนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ โอกาสที่จะก้าวหน้าสูงขึ้น และวิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : ก) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร และผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในปริมาณที่เพียงพอ และทันสมัยพร้อมที่จะใช้งานได้ด้วยความสะดวกและปลอดภัยตลอดเวลา ก็จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลหรือครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงานตามมาด้วย อันจะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์การหรือโรงเรียนด้วย ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 345-349) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญและจงในการทำงานในเรื่องนี้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังกล่าวแล้วว่า ในการศึกษาค้นคว้าของศาสตราจารย์ Elton Mayo ที่ Hawthorne นั้นได้พบว่า สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพมิใช่เป็นสิ่งเดียวของการทำให้ขวัญดี แต่ถ้าจะถือว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพไม่มีความสำคัญต่อการทำงานเสียเลย ก็คงจะผิดไป เพราะผู้ปฏิบัติงานก็ต้องการความสะดวกสบายในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น ถ้ามั่นใจว่าคนงานมีขวัญดีแล้ว ไม่น่าพาต่อการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ก็จะเป็นการไม่รอบคอบอยู่สักหน่อย

ฉะนั้นการที่จะได้สำรวจดูถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้อายุของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าที่จะปล่อยให้สภาพการทำงานเป็นไป ตามยถากรรม และไม่มี การปรับปรุง ขวัญเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับหรือการจูงใจทางนิเทศ จะทำให้ประสิทธิภาพของงานตกต่ำ การจูงใจเช่นนั้นไม่ใช่วิธีการบำรุงขวัญและไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการส่งเสริมขวัญในระยะยาวแต่อย่างใด การเสริมสร้างขวัญด้วยการจูงใจและด้วยวิธีบำรุงขวัญต่าง ๆ เช่นที่กล่าวมาแล้วเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานจะต้องศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดขวัญดีในการทำงานอยู่เสมอ และจะต้องประเมินสถานการณ์ของขวัญในขณะนั้นให้ขวัญเสื่อมทรามลงไปแล้วยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเวลาอีกด้วยการบริหารที่ดীনการบริหาร ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องคอยจูงใจให้คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานและคอยตรวจสอบงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ เพื่อจะเป็นส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

2.4.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีไม่ดีขึ้นเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

การที่บุคคลหรือ ครู มีความเป็นอยู่ที่ดี เช่น ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และมีชีวิตครอบครัวที่เป็นสุข มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ก็จะส่งผลทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงานตามมา ดังที่ Keith Davis (อ้างใน ยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 20-21) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของขวัญที่ดี ได้แก่ ข้อ 6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตนี้มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตแล้วเขาเหล่านั้นย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีขึ้นได้

จะเห็นได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคลหรือครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ เพราะหากครูประสบปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย สุขภาพจิต และปัญหาทางครอบครัวแล้วก็จะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในด้านนี้ให้สูงขึ้น ดังที่ พันธุม พันธุมโกมล (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 48) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและน้ำใจในการทำงานว่า มีหลักการดังนี้ ในข้อ 6 คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ผู้บังคับบัญชาพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เท่าที่จะสามารถทำได้ และในข้อที่ 7 คือ ปัญหาเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความเห็นใจให้ความเมตตาปราณีในขอบเขตอันควร

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่ว่าจะเป็นเรื่องสุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิตใจ หรือสภาพเศรษฐกิจและครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคคลหรือครุมีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ไม่ดี เช่น เจ็บป่วย หรือรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายแล้วก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมา แต่หากครุมีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ครุเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามไปด้วยเช่นกัน

2.4.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือ ความมั่นคงขององค์กร ดังที่ Stauss และ Sayles (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ, 2542 : 65) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่าการสนองความต้องการทางร่างกายของคนแต่ละวันนั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ เขาต้องการความแน่ใจว่าจะได้ทำงานต่อไปในอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทำให้คนว่างงาน และเกิดความไม่มั่นคงในงาน ดังนั้น ความมั่นคงของหน่วยงานจึงเป็นหลักยึดสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารด้วยความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกต้องการหลักประกันที่มั่นคงของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่ง สมพล บุญชู (2529 : 7) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนี้ หมายถึง ความรู้สึกที่ครุได้รับผลจากการปฏิบัติงาน อย่างทัดเทียมกัน มีรายได้ดี มีสวัสดิการดี และมีหลักประกันต่างๆในการทำงานอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยชาญ ศรีทรง (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ, 2542 : 66) ที่กล่าวว่า หากครุมีความมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้า ครุก็จะมีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานต่อไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความมั่นใจ และรู้สึกได้ว่าได้รับความเป็นธรรมในผลประโยชน์ที่พึงได้รับ ตลอดจนมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้ศึกษาต่อ และได้รับการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน การมีสวัสดิการและหลักประกันต่างๆ อย่างเพียงพอ ดังเช่น รอยพิมพ์ใจ เพ็ชรกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือ ความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ

วีระเทพ สุวรรณสว่าง (อ้างใน ธีรพันธ์ ทิทา, 2539 : 39) ได้ทำการวิจัยถึงองค์ประกอบระดับขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า ขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.4.14 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technique) หมายถึง ความ

สามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้บุคคลหรือครูในโรงเรียนตั้งใจปฏิบัติงาน ดังที่ Howell (อ้างใน ยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 33) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูประถมศึกษา พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอยู่ในระดับสูง คือ การที่ผู้บริหาร

1. ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน
2. สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน
4. รู้จักวางตัวอย่างเหมาะสม
5. ช่วยเหลือคณะครู
6. ยกย่องชมเชยครูที่ทำดี

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในการปกครองบังคับบัญชา เพื่อให้บุคคลหรือ ครูปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องใช้วิธีการหลายๆอย่าง โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้เกียรติยกย่อง เมื่อถึงเวลาอันสมควร ให้ความสำคัญกับเขาไม่ว่าจะเป็นบุคคลใด ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน เอาใจใส่หรือสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ อันจะทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น ด้านจิตใจ เป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการออกคำสั่งนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่ง Chester I. Banard (1968 : 165-166) ได้เสนอข้อคิดเห็นไว้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาก็ต่อเมื่อมีลักษณะ

4 ประการเกิดขึ้น คือ

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพอที่จะเข้าใจคำสั่งนั้น
2. เวลาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามคำสั่งเขาเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีประโยชน์ต่อตัวเขาเอง
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามคำสั่ง เพราะเขาเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีประโยชน์ต่อองค์กรด้วย
4. ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมที่จะทำตามคำสั่งนั้น

ในการปฏิบัติงานของครู คือการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี หรือให้ศิษย์มีงานทำ หรืองานที่ครูได้รับมอบหมายนั้นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานนั้นมีไม่มาจากอำนาจของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่ต้องมาจากความผูกพัน ความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา และ ศรัทธาองค์กรเป็นที่ตั้ง

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่กล่าวถึงวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ผลงานวิจัยของ ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 113-115) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี 2531 - 2533 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก ประเด็นหนึ่งคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่

ผลักดัน คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญเสมอกากับครูทุกคน ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครู และไม่ค่อยรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหา และ

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใน 5 องค์ประกอบคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสถานะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ ด้านรายได้และสวัสดิการ และความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ และ

Lewis (อ้างใน ชีรนนท์ ทิทา 2539 : 44) พบว่าขวัญของครูมีระดับสูงเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะวิธีการปกครองบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับและยกย่องในความรู้ความสามารถของครู เมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2.5 มาตรการสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

โดยที่ได้ศึกษาพิจารณาถึงความสำคัญขององค์ประกอบของขวัญมาแล้ว ถ้าเราได้พิจารณาถึงความสามารถที่จะใช้ขวัญในการบริหารงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดการเสียขวัญหรือขวัญเสื่อมในองค์การขึ้น (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 497-498) ได้กล่าวถึง มาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น อาจได้แก่ หัวข้อต่อไปนี้ คือ

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงาน หรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตตกลงไป เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานจะต้องทำการสำรวจตรวจสอบดูว่า การลดลงของผลผลิตนั้นเนื่องมาจากขวัญคนงานตกต่ำใช่หรือไม่ การตรวจสอบระดับผลผลิตจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงาน และความตั้งใจในการทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์การ ย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน เหตุผลในการลาหรือพฤติกรรมในการหยุดงาน อาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของคนงาน ได้ดีกว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกัน จะต้องมึเหตุทำให้เป็นเช่นนั้นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน อาจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นทำงานอย่างกระฉับกระเฉง ซึ่งสภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอย้ายงาน แม้ว่าองค์กรจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้ให้และ/หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งสภาพการณ์แวดล้อมการทำงาน งานจัดไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนงานลาออกหรือขอย้ายจำนวนมาก ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า อาจมีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ และถ้าสิ่งบำรุงขวัญต่าง ๆ ไม่มีอะไรบกพร่อง ก็เป็นที่น่าสังเกตและน่าจะต้องนำมาวิเคราะห์หว่าอะไรเป็นเหตุทำให้ขวัญเสื่อม และจะหาทางปรับปรุงบำรุงขวัญได้อย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์ที่กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์กรก็ดี หากมีบ่อย ๆ เสมอ ๆ จะเป็นเครื่องชี้ให้ทราบว่าจะเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้น การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นยาก หากการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามปกติ และคนงานทุกคนได้รับความดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า ดังนั้น คำร้องทุกข์เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ทำงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น จำนวน 4 เดือนครั้ง หรือ 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพ ขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถาม และวิธีการที่จะสอบ แม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม แต่ก็จะได้ผลคุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งก็คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรง จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบแปลความหมายได้ชัดเจนกว่าแบบส่งคำถามให้ตอบ แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากก็ตาม แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่าทีเดียว

เด่นพงษ์ พงษ์ละคร (2511 : 22) เสนอวิธีวัดขวัญหรือตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดีอาจทำได้ 4 วิธี

1. การสังเกต (Observing) เป็นวิธีการสะดวกและง่ายที่สุดซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานคอยสังเกตดูทัศนนะ หรือความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี

2. การสัมภาษณ์ (Inter Reviewing) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ได้พบปะกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัวอย่างใกล้ชิด จะได้ทราบถึงเรื่องราวที่ผู้ได้บังคับบัญชาระบายออกมา หรือสัมภาษณ์ความคิดเห็นเบื้องต้น

3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นที่นิยมกันอีกวิธีหนึ่ง โดยสามารถสอบถามไปยังแต่ละคนในหน่วยงาน เมื่อได้คำตอบแล้วนำมาวิเคราะห์อีกครั้งหนึ่ง

4. การเก็บรายงาน (Report Keeping) ได้แก่ การพยายามเก็บรวบรวมสถิติรายงานเกี่ยวกับผลงานคุณภาพของงาน อาจเป็นรายบุคคล รายแผนก แยกเป็นรายเดือน รายปี เป็นต้น

จำนง สมประสงค์ (2516 : 32) เสนอแนะเกี่ยวกับการสำรวจขวัญไว้ ดังนี้

1. สํารวจโดยวิธีตั้งคําถาม โดยเฉพาะคําถามชนิดเลือกตอบเป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุด
2. สํารวจแบบตอบคําถามด้วยตนเอง แบบนี้เป็นเพียงเสนอคําถามโดยปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตอบคําถามด้วยตนเอง
3. สํารวจโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีโดยลักษณะเป็นแบบตอบด้วยคําถามของตนเอง วิธีนี้ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก
4. สํารวจโดยวิธีประกวดเรียงความ โดยผู้ปฏิบัติงานส่งเรียงความเข้าประกวด เช่น เรื่องการงานของข้าพเจ้า ทำไมข้าพเจ้าจึงชอบ เป็นต้น การสํารวจแบบนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะต่อหน่วยงานและวิเคราะห์เนื้อเรื่องในเรียงความ เพื่อจะรู้ทักษะต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติ

จากแนวความคิด ว่าด้วยมาตรการในการวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาหมายถึง ขวัญที่เป็นนามธรรมไม่เห็นด้วยตาเปล่า ผู้บังคับบัญชาสามารถจะทราบได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการเก็บรายงาน ทั้งนี้ถ้าผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีขวัญกำลังใจจะสังเกตได้จากการขาดงานบ่อย ทำงานเฉื่อยชา อยู่ไปวัน ๆ มีการลาออก หรือย้ายงานบ่อยมาก มีการร้องทุกข์ หรือบ่นครหานินทา จากมาตรการในการวัดขวัญมีความสัมพันธ์กับปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ทั้งนี้ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การตรวจสอบขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 การสร้างขวัญให้แก่คนทำงาน

ขวัญของคนงานอาจแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ โดยผ่านนายจ้างหรือฝ่ายจัดการแก้ไขสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อขวัญของคนงานให้เหมาะสมและดีขึ้น การที่คนงานไม่เข้าใจสิ่งแวดล้อม สถานที่ทำงานเพื่อนร่วมงาน วิธีการ หรือแม้แต่นโยบายขององค์การงานไม่อาจปรับตัวเข้าได้กับสิ่งแวดล้อม การกำหนดนโยบายที่ไม่ชัดเจนหรือทำอย่างปิดบังซ่อนเร้น ทำให้คนงานเกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย ในที่สุดก็เป็นการทำลายขวัญของคนงาน การทำให้คนงานมีขวัญดีนั้น ฝ่ายบริหารนับว่ามีส่วนสำคัญอย่างมากโดยการจัดการงานที่ถูกต้อง ยุติธรรม งานด้านการบริหารงานบุคคลดี การปกครองเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ เห็นอกเห็นใจคนงาน และมีความสม่าเสมอต่อคนงานสิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนทำให้ขวัญของคนงานดีขึ้น และทำให้องค์การได้ประโยชน์หลายอย่าง เสนาะ ดิยาวี. (2532 : 344) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่องค์การได้รับเมื่อคนงานมีขวัญดี คือ

1. ก่อให้เกิดกำลังใจแก่คนงานที่จะให้ความร่วมมือ ให้งานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
3. การทำงานมีระเบียบวินัย ไม่มีการฝ่าฝืนคำสั่งกฎเกณฑ์และข้อบังคับ

4. ส่งเสริมให้คนงานอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้แก่องค์กรในยามที่
ประสบความคับขัน

5. คนงานมีความพอใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

6. ส่งเสริมให้คนงานมีความคิดริเริ่ม

7. ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่คนงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ฝ่ายบริหารอาจสร้างขวัญแก่คนงานได้หลายอย่างวิธี โดยอาศัยวิธีการทางการบริหารงาน แต่การสร้างขวัญไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่าย และไม่อาจก่อให้เกิดผลโดยสมบูรณ์ อย่างการตัดสินใจของฝ่ายบริหารแต่ละเรื่อง ควรจะต้องวิเคราะห์อย่างรอบคอบ การกำหนดนโยบายอย่างหนึ่งเพื่อหวังว่าจะสร้างขวัญคนงานให้สูงขึ้น อาจไม่ได้ผลตามที่หวังไว้ การสร้างขวัญถือว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยทุกวิถีทาง แผนกบริหารงานบุคคลนับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างมากในการก่อให้เกิดขวัญ ถึงแม้ว่าแผนกนี้จะไม่มีอำนาจโดยตรงต่อคนงาน แต่โดยหน้าที่อาจมีอิทธิพลต่อประโยชน์ของคนงาน เสนาะ ดิยาวี (2532 : 344-348) การสร้างขวัญให้แก่คนงานอาจกระทำได้ 4 วิธี คือ

1. การบริหารงาน ทำที่ของบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นของแต่ละคนหรือของกลุ่มย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและอิทธิพลของฝ่ายบริหาร ทั้งในทางส่วนตัวและอัสยระเบียบขององค์กร หากฝ่ายบริหารดำเนินงานอย่างมีหลักเกณฑ์และด้วยความยุติธรรม ขวัญของคนงานก็เกิดขึ้น ขวัญของคนงานเกิดขึ้นและแพร่หลายไปยังคนอื่น โดยการติดต่อระหว่างคนงานด้วยกัน ซึ่งมีลักษณะเหมือนโรคติดต่อ กล่าวคือ คนงานจะเรียนรู้ข้อมูล และถ่ายทอด สิ่งที่คุณเห็นระหว่างกันจากการติดต่อสื่อสาร และการเลียนแบบหรือเอาอย่างกัน ดังนั้น ฝ่ายบริหารนับว่ามีส่วนอย่างมากต่อทำที่ของคนงาน ผู้บริหารอาจใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างในการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ความรู้สึกและความคิดเห็นใด ๆ ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวอีกนัยหนึ่งอาจใช้วิธีการข่มขู่บังคับก่อให้เกิดความกลัวแก่คนงาน หรือใช้วิธีแนะนำชักจูงสร้างความสนใจ สนับสนุนและก่อให้เกิดกำลังใจ

2. โครงสร้างขององค์กร การเสริมสร้างทำที่และขวัญให้กับคนงานในส่วนที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การขยายงานออกไป การขยายงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มงานและลดความเบื่อหน่ายในการทำงานลง รวมทั้งเพื่อใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคนได้เต็มที่แผนการขยายงานทำให้คนงานมีอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบมากขึ้น ลดการทำงานที่มีลักษณะซ้ำซาก และเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความสามารถได้มากขึ้น คนงานมีความรู้สึกว่ามีของใหม่เกิดขึ้น มีความยินดีที่ได้เห็นอะไรที่ใหม่ไปกว่าเดิม แต่ละคนจะได้รับความหมายให้ทำงานที่แสดงถึงความก้าวหน้า คนงานจะได้รับความพอใจที่เห็นตนมีความสำคัญขึ้น โดยเฉพาะคนที่ไม่มีตำแหน่งหรือตำแหน่งต่ำก็มีโอกาสจะได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นการขยายตำแหน่ง ปริมาณงาน อัตราเงินเดือน และเพิ่มฐานะให้สูงขึ้น

3. การให้มีส่วนร่วมในงาน การก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในสังคมหรือองค์กรที่เขาทำงานอยู่ จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี เสริมสร้างขวัญให้กับคนงานมากขึ้น ทำให้ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างให้เกิดความมีน้ำใจต่อกลุ่มขึ้น เป็นการยอมรับว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทุกคนมีคุณค่าและมีความหมายต่อองค์กร ไม่ทำให้คนรู้สึกว่าคุณอยู่ นอกกลุ่ม อันที่จริงการให้คนมีส่วนร่วมในงานเป็นแบบหรือปรัชญาในการบริหารงานที่ดีกว่าวิธีการอย่างอื่นอีกหลายอย่าง ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทุกอย่าง แต่ก็ไม่ทำให้ฝ่ายบริหารต้องเสียความรับผิดชอบ และอำนาจในการบังคับบัญชาแต่อย่างใด ผู้บังคับบัญชายังคงมีอำนาจยังคงควบคุมการปฏิบัติงานได้เต็มที่ เพราะถึงแม้ว่าการให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นวิถีทางอย่างหนึ่งในแบบประชาธิปไตย แต่ก็ไม่ต้องอาศัยการออกเสียง การลงมติ เพื่อให้ออกมาเป็นมติที่สมบูรณ์แต่อย่างใดจึงเป็นวิธีการที่ให้ความพอใจทั้งฝ่ายผู้ได้บังคับบัญชา และไม่ทำให้ผู้บริหารเสียอำนาจแต่อย่างใด การให้คนงานมีส่วนร่วมจะส่งเสริมให้มีการร่วมมือจากกลุ่ม สามารถเรียนรู้พฤติกรรมและความรู้สึกทางด้านจิตวิทยาของคนงานได้มาก ทำให้รู้ท่าทีของคนงานที่แสดงออกจากการเสนอความเห็นการวางแผน และการตัดสินใจ ทำให้รู้ว่าแต่ละคนมีความสามารถ มีความคิดเห็นอย่างไร เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคน

4. การจัดการปัญหาข้อขัดแย้ง ปัญหาข้อขัดแย้งนับว่าเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่มากก็น้อย และในทุกระดับงานข้อขัดแย้งนี้ก่อให้เกิดค่าใช้จ่าย ทำให้เสียเวลา อาจก่อให้เกิดความแตกแยกระหว่างพนักงานด้วยกัน ทำให้มีการใช้ทรัพย์สินอย่างไม่เหมาะสมนั้น และในที่สุดทำให้เสียพนักงานหรือผู้บริหารบางคนที่มีความสามารถ ส่วนในแง่ดี ปัญหาข้อขัดแย้งบางครั้งช่วยฝ่ายบริหารให้มีโอกาสจัดการกับปัญหาบางอย่างได้ทัน่วงที ก่อนที่จะเกิดผลเสียในตอนหลัง ช่วยให้เลือกบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง และบางครั้งปัญหาดังกล่าวที่กลายเป็นเรื่องสนุกชวนหัวให้กับคนงานบางคน เนื่องจากการขัดแย้งเป็นสิ่งที่ก่อความยุ่งยากให้กับฝ่ายบริหารมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของการขัดแย้ง และการจัดข้อขัดแย้งจะยาก หรือง่ายก็อยู่ที่ลักษณะของการขัดแย้งด้วย ประเภทของการขัดแย้งนี้แบ่งได้เป็น 4 ประการคือ

4.1 การขัดแย้งระหว่างบุคคล อาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สาเหตุมักเกิดจากการไม่อาจเข้ากันได้ระหว่างบุคคล ตามระบบงานหากมีข้อขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยปกติเกิดขึ้นจากผู้บังคับบัญชา และมักจะยุติด้วยการลาออกของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 การขัดแย้งระหว่างพนักงานกับองค์กร การขัดแย้งนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลชั้นหัวหน้าซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กรกับพนักงานขององค์กร ส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อนโยบายวิธีการ หรือภาวะแวดล้อมโดยส่วนรวมขององค์กร ซึ่งสาเหตุมักเกิดจากลักษณะที่เป็นระบบขององค์กร พนักงานมีความต้องการอย่างหนึ่ง แต่องค์กรมีระบบหรือวิธีการอีกอย่างหนึ่งที่

ไม่อาจสนองความต้องการของคนงานได้ ซึ่งเมื่อเกิดขึ้น คนงานก็จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้บรรลุประโยชน์ของคนให้มากที่สุด หรือลาออกไป

4.3 การขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน โดยปกติส่วนประกอบขององค์การประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ แยกเป็นฝ่าย ส่วน กอง หรือสาขาตามหน้าที่งานที่ทำ ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความแตกต่างกันดังกล่าวนี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดการขัดแย้งกันขึ้น เช่น ฝ่ายขายพยายามที่จะขายให้มากที่สุดโดยไม่เคຍคำนึงถึงฐานะเครดิตของผู้ซื้อ แต่ฝ่ายเครดิตพยายามจะเลือกลูกค้าที่มีฐานะเครดิตดีเพราะทำให้เก็บเงินได้ง่ายกว่า จะเห็นได้ว่าลักษณะงานไม่เหมือนกันเป็นสาเหตุให้เกิดการขัดแย้งระหว่างหน่วยงานขึ้น

การแก้ไขการขัดแย้ง ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย แต่ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญของคนงาน ดังนั้น การขจัดข้อขัดแย้งและการป้องกันไม่ให้เกิดการขัดแย้งขึ้นในองค์การจึงเป็นทางหนึ่งในการสร้างขวัญให้เกิดขึ้นอย่างไม่ให้ เกิดปัญหา

2.7 แนวทางการสร้างขวัญ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 345-349) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกในหมู่หรือในองค์การ ที่แต่ละคนแสดงออกด้วยความสนใจ หรือความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญเป็นเสมือนหนึ่งแกนกลางของปัจจัยบุคคลในอันที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์การ และแน่ทีเดียว หากองค์การใดมีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำ ก็เป็นที่คาดหมายได้ว่ากิจกรรมงานขององค์การนั้นย่อมไม่บรรลุผล และอาจเฉาสลายในที่สุด วิธีการที่จะเสริมสร้างขวัญและจูงใจในการทำงาน มีวิธีการสำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังขวัญที่ค้ำยันย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรจะได้รับเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคล หน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์การ

2. การกำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน (Job Performance) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งในหน้าที่การงาน และอื่น ๆ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ในหน้าที่การงาน และอื่น ๆ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่ทางเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์การได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์ของคนโดยตรง

หลายท่านคงได้ยินเสมอถึงข่าวที่คนงานอุตสาหกรรมต่อการสไตร์คนัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะคนงานต้องการรายได้ที่พอเหมาะสมกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้ส่วนดีระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมทรามลง อย่างไรก็ดี พึงระลึกด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้น หาใช่เครื่องประกันว่าขวัญของคนงานจะดีเสมอไปได้ ในเรื่องค่าจ้างนี้ จะเห็นว่าเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญดี แต่ถ้าขวัญตกต่ำด้วยเหตุอื่น การขึ้นอัตราเงินเดือนค่าจ้างก็ทำให้การทำงานกลับฟื้นคืนอยู่ในสภาพดีได้ไม่

4. ความพึงพอใจในการทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรักพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนคนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพึงพอใจ เพื่อจะได้ผลิตผลอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงานในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคม (Social Group) เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น เช่น กลุ่มผู้สนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้วยมีความสนใจในเรื่องที่เดียวกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม เขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีอาจจะไม่สนใจในงานนี้มากนัก แต่ก็อาจมีขวัญดีได้ ถ้าได้รับการยกย่องนับถือจากพวกเดียวกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้จะเห็นว่าขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น ถ้าแต่ละกลุ่มยอม ๆ เหล่านี้ประสานกันได้ ก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่ดีขึ้น และส่งผลถึงขวัญโดยส่วนรวมขององค์กรทั้งองค์กรได้

6. สัมพันธระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเป็นสิ่งจูงใจทำให้เกิดขวัญดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาถึงไม่เห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนเกียจคร้านต้องจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาเอง วิธีที่จะกล่าวต่อไปนี้จะช่วยได้มากคือ

6.1 อย่างู้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไปนัก เมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้วไม่ควรควบคุมเสียจนกระดิกตัวไม่ได้ เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิดทำงานนั้นด้วยตนเองและตนเองกลายเป็นเพียงเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น และมีความรู้สึกว่างานนั้นไม่ใช่ความสำเร็จของตนเอง และไม่ได้รับความภูมิใจในผลงานนั้นเลย

6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและแสดงความเห็นช่วยแก้ปัญหาด้วย และหากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนรวม ควรต้องฟังความเห็นของส่วนรวมด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ดีพึงละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการโดยเด็ดขาด แม้ในบางโอกาสการใช้วิธีการผู้นำแบบเผด็จการจะช่วยให้

งานสำเร็จโดยรวดเร็วก็ตาม แต่ผลแห่งความสำเร็จนั้นมักจะไม่ใช่จริงยั่งยืน ความสำเร็จของงานในลักษณะเช่นนี้ นอกจากจะเป็นงานที่ได้ผลงานที่ไม่ตรงคุณค่าในทางบริหารแล้ว ยังเป็นงานที่ไม่ก่อประโยชน์อนุคุณแก่ขวัญและน้ำใจของผู้ร่วมงานด้วย

6.3 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่วางตัวเป็นนาย กล่าวคือ ให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ มิใช่มุ่งแต่จะให้ผลิตผลงานออกมาโดยไม่คำนึงถึงสภาพการทำงานที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการทำงานแต่อย่างใด ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคือคน ไม่ใช่เครื่องจักรที่จำต้องกดดันต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียบร้อยแล้ว ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาก็คือ ให้คำปรึกษาหารือแก้ปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเสียเอง

6.5 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา การทำงานอย่างโลเล ขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยรวนเร ขาดความมั่นใจตามไปด้วย และเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานขององค์กรนั้น

6.6 ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ระหว่างองค์การกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์การและขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และจะต้องผสมประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและขององค์การได้เสมอ

6.7 การจัดสวัสดิการที่ดี การที่จะให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่งก็คือการให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่คนงาน ซึ่งหมายความว่า ให้ประโยชน์นอกเหนือไปจากรายได้เงินเดือน ค่าจ้างปกติ เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุดพิเศษ และอื่น ๆ เป็นต้น การให้สวัสดิการนี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาจะหันหน้าขอพึ่งพาก็คือคนที่อยู่ใกล้ที่สุด ซึ่งผู้บังคับบัญชาคือคนที่ใกล้ที่สุด และน่าจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือดีที่สุด องค์กรจะต้องถือเป็นหน้าที่เปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และขณะเดียวกันก็จะทำให้เกิดความรู้สึกภักดีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความต้องการได้รับการบำบัดจากองค์กรที่สังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

6.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังกล่าวแล้วว่า ในการศึกษาค้นคว้าของศาสตราจารย์ Elton Mayo ที่ Hawthorne นั้น ได้พบว่า สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพมิใช่เป็นสิ่งเดียวของการทำให้ขวัญดี แต่ถ้าจะถือว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพไม่มีความสำคัญต่อการทำงานเสียเลย ก็คงจะผิดไป เพราะผู้ปฏิบัติงานก็ต้องการความสะดวกสบายในการ

ทำงานด้วยกันทั้งนั้น ถ้ามั่นใจว่าคนงานมีขวัญดีแล้ว ไม่นำพาต่อการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ก็จะเป็นการไม่รอบคอบอยู่สักหน่อย ฉะนั้นการที่จะได้สำรวจดูถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าที่จะปล่อยให้สภาพการทำงานเป็นไปตามยถากรรม และไม่มีปรับปรุง ขวัญเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับหรือการจูงใจทางนิเทศจะทำให้ประสิทธิภาพของงานตกต่ำ การจูงใจเช่นนั้นไม่ใช่วิธีการบำรุงขวัญ และไม่ใช่วิธีแก้ปัญหในการส่งเสริมขวัญในระยะยาวแต่อย่างใด การเสริมสร้างขวัญด้วยการจูงใจและด้วยวิธีบำรุงขวัญต่าง ๆ เช่นที่กล่าวมาแล้วเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานจะต้องศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดขวัญดีในการทำงานอยู่เสมอ และจะต้องประเมินสถานการณ์ของขวัญในขณะนั้นให้ขวัญเสื่อมทรามลงไปแล้วยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเวลาอีกด้วย การบริหารที่ดีนักบริหาร ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องคอยจูงใจให้คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานและคอยตรวจสอบงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ เพื่อจะเป็นส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

พินัส หันนาคินทร์ (2526 : 219-228) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและน้ำใจในการทำงานว่ามีหลักการ ดังนี้ คือ

1. การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ เช่น ครูต้องทำตัวให้เหมาะสมกับเป็นบุคคลอย่างแท้จริง
2. การสร้างให้เกิดความสำนึกในจุดหมายในการทำงานร่วมกัน ให้ทุกคนมีความรู้สึกกว่างานที่ปฏิบัตินั้นเป็นของ “พวกเรา”
3. การช่วยให้ครูได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผล และความก้าวหน้าในการงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอันรวมถึงความสำเร็จ ความก้าวหน้าในชีวิต และอาชีพด้วย
4. การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็ต้องแสดงว่าได้รับรู้ และมองเห็นงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ โดยผู้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือความยุติธรรมให้เข้าร่วมประชุม พบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงานกันเอง ได้มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน
6. ปัญหาด้านเศรษฐกิจผู้บังคับบัญชาพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เท่าที่จะสามารถทำได้
7. ปัญหาเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัวผู้บังคับบัญชาควรแสดง ความเห็นใจ ให้ความเมตตาปราณีในขอบเขตอันควร
8. การจัดที่ทำงานเหมาะสมกับการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ จัดหาเครื่องมือ อำนวยความสะดวก เท่าที่จะสามารถทำได้

สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 23) ได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญไว้ว่า

1. ควรจะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกน้องได้รับคำบอกเล่า และรับทราบความจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่จะต้องทำอย่างละเอียดว่าจะต้องทำอะไรบ้างอย่างไร

2. ควรส่งเสริมให้ลูกน้องมีความมั่นใจในตนเองไม่ควรใช้วิธีการข่มขู่ หรือใช้อำนาจในการบังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา

3. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา หมายความว่าเวลาทำงานต้องช่วยเหลือ ผู้บริหารจะต้องทำงานให้เป็นอย่างแก่ผู้บังคับบัญชา เช่น ทำงานตรงต่อเวลา เสียสละเพื่อส่วนรวมและทำงานอย่างจริงจัง

4. ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงสภาพจิตใจของผู้ได้บังคับบัญชา ควรทราบเรื่องฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจของลูกน้อง ส่งเสริมให้ลูกน้องได้มีโอกาสพักผ่อนบ้างได้ตามสมควร และพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้ว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง

5. ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นคนหูไว ใจเร็ว จะต้องพยายามฟังให้มาก และการตัดสินใจจะต้องทำด้วยเหตุผล

6. ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องหาทางยกย่องชมเชยในเวลาผู้ได้บังคับบัญชาทำงานดีให้มองหาสิ่งที่ดีและคุณสมบัติพิเศษ ของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต้องพยายามสังเกตว่าจะต้องใช้วิธีการอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญดี

นอกจากนี้สุพจน์ ไขว่นะวัฒน์ (อ้างในชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 51) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ ดังนี้

1.1 ให้ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของงาน โดยการประชุมชี้แจงให้ทราบ ให้มีความเข้าใจตรงกัน

1.2 ให้ทุกคนแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน

1.3 ให้ทุกคนได้รับการยกย่องเชิดชู เช่น ยกย่องสรรเสริญในความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น ให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ

1.4 ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

1.5 หาทางช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้

1.6 ช่วยเหลือปัญหาทางครอบครัว เช่น ช่วยเหลือยามเจ็บไข้ได้ป่วย เกิดอันตราย เป็นต้น

1.7 สถานที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานจัดให้ดีและเหมาะสม

2. ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ดังนี้

2.1 ทำให้ทุกคนเชื่อถือว่ามีความสามารถในการบริการ มีฝีมือในการทำงาน

2.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่ขัดทอดความผิดให้ลูกน้อง

2.3 แสดงน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน เป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงานอื่น ๆ

2.4 ยกย่องว่างานเป็นของทุกคน เพื่อให้ทุกคนภาคภูมิใจและรักงาน

2.5 ติดต่อประชาสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การได้ดี ได้รับความร่วมมือ และความเชื่อถือโดยทั่วไป

2.6 รู้จักน้ำใจของผู้ร่วมงานดี

นอกจากนี้ Washington และ Watson (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 53) ได้เสนอแนะสำหรับผู้บริหารเรื่องวิธีการ สร้างขวัญให้กับครูดังนี้

1. ให้คำชมเชย เมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี

2. สนับสนุนครู เมื่อครูมีปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน หรือ ผู้ปกครอง

3. เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพทางกาย

4. รับฟังคิดและชอบในการทำงาน

5. กระทำตนให้ครูยอมรับว่า ตนเองมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเทคนิคการสอน การใช้สื่อการสอนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ นักบริหารจะเน้นให้เห็นความสำคัญของขวัญ และเชื่อในกระบวนการว่าผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ต้องตรวจสอบสภาพขวัญ บำรุงขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการทำงานให้วัตถุประสงค์ ความต้องการ และค่านิยมของแต่ละบุคคลประสานเข้าด้วยกัน เพื่อจะได้ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จากความสำคัญของขวัญดังกล่าวผู้ศึกษาจึงอาศัยแนวจากการศึกษา และผลการศึกษาที่กล่าวมาแล้ว ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ นักบริหารจะเน้นให้เห็นความสำคัญของขวัญ และเชื่อในกระบวนการว่าผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ต้องตรวจสอบสภาพขวัญ บำรุงขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการทำงานให้วัตถุประสงค์ ความต้องการ และค่านิยมของแต่ละบุคคลประสานเข้าด้วยกัน เพื่อจะได้ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จากความสำคัญของขวัญดังกล่าวผู้ศึกษาจึงอาศัยแนวจากการศึกษา และผลการศึกษาที่กล่าวมาแล้ว ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดในการดำเนินงานการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 วิธีสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3 การรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ได้รับการบรรจุแล้วในปีการศึกษา 2541 จำนวนครูทั้งสิ้น 957 คน จาก 14 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจจำนวนครูผู้สอนจากฝ่ายทะเบียนครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan จำนวน 14 โรงเรียน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนครู 957 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 278 คน และใช้วิธีเทียบอัตราส่วนร้อยละของจำนวนครูแต่ละโรงเรียน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร	ตัวอย่าง
1	โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ	141	41
2	โรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี	126	37
3	โรงเรียนเซนต์จอห์น โปลีเทคนิค	114	33
4	โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ขส.ทบ.	107	31
5	โรงเรียนเทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ	105	30
6	โรงเรียนช่างฝีมือปฎิญาวิทยา	81	24
7	โรงเรียนเทคโนโลยี คุสิต	61	18
8	โรงเรียนเทคนิควิทยา	50	15
9	โรงเรียนเทคนิคบูรณพันธ์	49	14
10	โรงเรียนเทคโนโลยีไทยสุริยะรามอินทรา	43	12
11	โรงเรียนเทคนิคสัจจวัฒน์	29	8
12	โรงเรียนเทคโนโลยีปิ่นมณฑล	23	7
13	โรงเรียนอาชีพเฉลิมศาสน์	16	5
14	โรงเรียนอินทราอาชีพศึกษา	12	3
	รวม	957	278

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรักของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีต่อปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญที่ดี 14 ด้าน ของ Herzberg มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยอาศัยแนวความคิดของ Herzberg และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับสภาพครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร

3.2.1 วิธีสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานว่าด้วยปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี จากตำราเอกสาร วารสาร และผลงานวิจัย

3.2.1.2 ศึกษาแบบสอบถามของวิรุฬ รัชควาสน์ มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถามตามแนวความคิดของเซอร์เบอร์ก ว่าด้วยองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญที่ตี 2 ปัจจัย แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา

แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 14 ด้านได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ
4. ความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ
6. เงินเดือน จำนวน 5 ข้อ
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำนวน 5 ข้อ
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ
9. สถานภาพทางอาชีพ จำนวน 5 ข้อ
10. นโยบาย และการบริหารงาน จำนวน 6 ข้อ
11. สภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยให้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และรายได้ แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรู้สึกรู้สึกต่อข้อความของคำถามแต่ละข้อ ซึ่งมี 14 ด้านรวมคำถามทั้งสิ้น 76 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความรู้สึกต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความรู้สึกต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความรู้สึกต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความรู้สึกต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความรู้สึกต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาความเที่ยงตรง และครอบคลุมเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จำนวน 5 ท่านคือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชัย แหวนเพชร
คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร
2. ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อุรุยา
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กองแผนงาน
กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
3. ดร.กษา ชื่นตา
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
4. อาจารย์ เสด็จ แสนเกษม
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตพระนครเหนือ
5. นายอุดม มุ่งเกษม
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน สำนักงาน ก.พ.

2. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ไม่ได้อยู่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้แก่ โรงเรียนเทคโนโลยีปทุมธานี จ.ปทุมธานี และวัดความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม 14 ด้าน เท่ากับ 0.97 แยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72
- 4) ความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

- 6) เงินเดือน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86
- 7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83
- 9) สภาพทางอาชีพ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84
- 10) นโยบายและการบริหารงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97
- 11) สภาพการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80
- 12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72
- 13) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80
- 14) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3.3 การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 บันทึกขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังออกหนังสือ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3.3.2 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการส่งด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน

3.3.3 การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเอง หลังจากการส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ ส่วนแบบสอบถามที่ไม่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยกลับมารับเองใน 1 สัปดาห์

3.3.4 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 278 ฉบับ และได้รับคืนมา 235 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 84.53

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /PC+ (Statistical Package for the Social Sciences Personal Computer Plus) เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ

3.4.2 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละในการวิเคราะห์

3.4.3 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยทำเป็นรายชื่อ, รายด้าน และรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปของตาราง พร้อมกับคำบรรยายประกอบการแปลความหมายข้อมูล ของขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลงค่าเฉลี่ยของระดับความรู้สึกต่อข้อความของคำถามมาเป็นระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50-5.00	หมายความว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50-4.49	หมายความว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50-3.49	หมายความว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50-2.49	หมายความว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00-1.49	หมายความว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.4.4 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ t-test โดยทำเป็นภาพรวม

3.5 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร รวม 14 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอในรูปตาราง ประกอบการบรรยาย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละและนำเสนอในรูปของตาราง

4.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกของครู ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ความรู้สึกของครูที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

4.2.2 วิเคราะห์ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน คือความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

4.2.3 เปรียบเทียบ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.2.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน คือ ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป

4.2.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี ขึ้นไป

4.2.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 จำแนกตามรายได้ คือ ต่ำกว่า 7,000.- บาท และ 7,000.-บาท ขึ้นไป

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยค่าร้อยละ ดังได้นำเสนอในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการสอน วุฒิกการศึกษา และรายได้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ด้านการสอน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	107	45.50
- 5 ปี ขึ้นไป	128	54.50
รวม	235	100
2. วุฒิกการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	78	33.20
- ปริญญาตรีขึ้นไป	157	66.80
รวม	235	100
3. รายได้		
- ต่ำกว่า 7,000.- บาท	87	37.00
- 7,000.- บาท ขึ้นไป	148	63.00
รวม	235	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่าครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 235 คน จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน พบว่า ครูส่วนมาก คือ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 จำแนกตามวุฒิกการศึกษา พบว่าครูส่วนมาก คือจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 มีวุฒิกศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนครูที่มีวุฒิกศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 ส่วนจำแนกตามรายได้ พบว่า ครูส่วนมาก คือ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีรายได้ 7,000.- บาท ขึ้นไป ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่ำ 7,000.-บาท มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

4.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบ การบรรยาย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14 ด้าน โดยภาพรวม และรายด้าน

องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน	ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน N = 235			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.38	.51	ปานกลาง	3
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.12	.67	ปานกลาง	7
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.51	.67	มาก	2
4. ความรับผิดชอบ	3.34	.74	ปานกลาง	5
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.03	.84	ปานกลาง	11
6. เงินเดือน	2.67	.80	ปานกลาง	14
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.02	.80	ปานกลาง	12
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.38	.74	ปานกลาง	4
9. สถานภาพทางอาชีพ	3.75	.62	มาก	1
10. นโยบายและการบริหารงาน	3.04	.83	ปานกลาง	10
11. สภาพการทำงาน	2.94	.82	ปานกลาง	13
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.08	.66	ปานกลาง	8
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.08	.80	ปานกลาง	9
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.23	.89	ปานกลาง	6
รวมเฉลี่ย	3.18	.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านสถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.51$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.02$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.94$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 2.67$) ตามลำดับ

4.2.2 วิเคราะห์ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกของครูที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อที่	ความสำเร็จในการทำงาน	N = 235		ระดับความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บังคับบัญชาให้คำติชมผลงานของท่าน	2.99	.84	ปานกลาง	5
2	ท่านภูมิใจในผลงานของตนเอง	3.74	.77	มาก	1
3	ท่านได้รับความสำเร็จในการแก้ปัญหา	3.35	.77	ปานกลาง	4
4	ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงตามความพอใจของท่าน	3.35	.75	ปานกลาง	3
5	นักเรียนที่ท่านสอนได้ศึกษาต่อหรือมีงานทำหลังจากจบชั้นสูงสุด	3.47	.74	ปานกลาง	2
	รวม	3.38	.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ท่านภูมิใจในผลงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ นักเรียนที่ท่านสอนได้ศึกษาต่อหรือมีงานทำหลังจากจบชั้นสูงสุด ($\bar{X} = 3.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำติชมผลงานของท่าน ($\bar{X} = 2.99$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อที่	การได้รับการยอมรับนับถือ	N = 235		ระดับความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้	3.78	.91	มาก	1
2	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำอยู่เสมอ	3.14	.96	ปานกลาง	4
3	ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน	3.15	.94	ปานกลาง	3
4	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	2.32	1.17	น้อย	5
5	เพื่อนร่วมงานยกย่องในความสามารถของท่าน	3.20	.74	ปานกลาง	2
	รวม	3.12	.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ เพื่อนร่วมงานยกย่องในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับน้อย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.32$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	N = 235		ระดับ ความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทาย ความรู้ความสามารถของท่าน	3.40	.87	ปานกลาง	4
2	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเหมาะกับ บุคลิกภาพของท่าน	3.52	.78	มาก	2
3	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.44	1.02	ปานกลาง	3
4	ท่านมีความรักและพอใจในงานที่ท่าน ทำอยู่	3.88	.86	มาก	1
5	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีเวลา เพียงพอที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยได้อย่าง เต็มที่	3.26	1.06	ปานกลาง	5
	รวม	3.51	.67	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรักและพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน ($\bar{X} = 3.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ความรับผิดชอบ	N = 235		ระดับ ความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	3.94	.80	มาก	1
2	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.38	1.04	ปานกลาง	2
3	ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.14	1.05	ปานกลาง	4
4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแก้ปัญหการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.25	1.04	ปานกลาง	3
5	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ	2.97	.94	ปานกลาง	5
	รวม	3.34	.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อที่	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	N = 235		ระดับ ความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่เนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงาน	2.71	1.04	ปานกลาง	5
2	ท่านได้รับประสบการณ์และทักษะเพิ่ม ขึ้นจากโรงเรียนนี้	3.57	1.00	มาก	1
3	ท่านพอใจกับความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.14	1.08	ปานกลาง	2
4	โรงเรียนได้ชี้แจงแนวทางที่ท่านสามารถ จะสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของท่าน	2.87	1.02	ปานกลาง	3
5	ครูที่ได้รับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	2.85	1.03	ปานกลาง	4
	รวม	3.03	.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับประสบการณ์และทักษะเพิ่มขึ้นจากโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.71$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือน

ข้อที่	เงินเดือน	N = 235		ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.94	.88	ปานกลาง	1
2	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีวิตในสังคมด้วยความสุขตามสภาพ	2.85	.92	ปานกลาง	2
3	เงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นแล้วท่านรู้สึกพอใจ	2.71	1.00	ปานกลาง	3
4	บำเหน็จที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นแต่ละปีมีความเหมาะสม	2.41	1.03	น้อย	4
5	โรงเรียนของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปีที่ชัดเจน	2.40	1.09	น้อย	5
	รวม	2.67	.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.94$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีวิตในสังคมด้วยความสุขตามสภาพ ($\bar{X} = 2.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับน้อย คือ โรงเรียนของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปีที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.40$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ข้อที่	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	N = 235		ระดับความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	อาชีพที่ท่านทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น	3.90	.94	มาก	1
2	โรงเรียนได้พยายามส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.19	1.11	ปานกลาง	2
3	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการทดลอง ค้นคว้า เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา	2.88	1.06	ปานกลาง	3
4	โอกาสที่ครูได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการ	2.77	1.04	ปานกลาง	4
5	ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร	2.31	1.03	น้อย	5
	รวม	3.02	.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ อาชีพที่ท่านทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนได้พยายามส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับน้อย คือ ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ในระยะเวลาอันควร ($\bar{X} = 2.31$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	N = 235		ระดับ ความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้	3.26	1.12	ปานกลาง	3
2	ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ร่วมงานกับ บุคลากรอื่นในโรงเรียนนี้	3.51	.94	มาก	2
3	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความ สามารถของท่าน	3.21	.88	ปานกลาง	4
4	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นและถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา	3.08	.95	ปานกลาง	5
5	ท่านสามารถทำงานร่วมกับครูในโรง เรียนของท่านได้ดีทุกคน	3.79	.81	มาก	1
	รวม	3.38	.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนของท่านได้ดีทุกคน ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรอื่นในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็น และถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.08$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพทางอาชีพ

ข้อที่	สถานภาพทางอาชีพ	N = 235		ระดับ ความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านพอใจในอาชีพนี้	3.99	.78	มาก	2
2	อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.10	.79	มาก	1
3	ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อน	3.69	.76	มาก	3
4	ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.36	.92	ปานกลาง	5
5	ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปกครองและนักเรียน	3.60	.84	มาก	4
	รวม	3.75	.62	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับในสังคม ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ท่านพอใจในอาชีพนี้ ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อที่	นโยบายและการบริหารงาน	N = 235		ระดับ ความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดหน้าที่การทำงานตามความเหมาะสมกับสถานะและความรู้ความสามารถ	3.17	.94	ปานกลาง	1
2	โรงเรียนของท่านกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.16	.94	ปานกลาง	2
3	โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกผู้ที่จะเป็นหัวหน้าและผู้บริหารอย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม	2.88	1.04	ปานกลาง	6
4	โรงเรียนของท่านมีการแบ่งหน้าที่การทำงานและการสอนอย่างยุติธรรม	2.97	1.00	ปานกลาง	5
5	โรงเรียนของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน	2.99	1.00	ปานกลาง	4
6	โรงเรียนของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและป้องกันความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ	3.02	.97	ปานกลาง	3
	รวม	3.04	.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ โรงเรียนของท่านมีการกำหนดหน้าที่การทำงานตามความเหมาะสมกับสถานะและความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนของท่านกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.16$) และอยู่ในอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และป้องกันความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ ($\bar{X} = 3.02$) ส่วนข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกผู้ที่จะเป็น หัวหน้าและผู้บริหารอย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.88$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

ข้อที่	สภาพการทำงาน	N = 235		ระดับ ความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากปฏิบัติงาน	2.94	.97	ปานกลาง	2
2	ท่านพอใจเกี่ยวกับการบริการวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากโรงเรียนนี้	2.84	1.02	ปานกลาง	3
3	เครื่องมือและเครื่องจักรได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ	2.81	1.05	ปานกลาง	4
4	โรงเรียนของท่านมีห้องเรียนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ทันสมัย	2.78	1.07	ปานกลาง	5
5	โรงเรียนของท่านมีแสงสว่างการถ่ายเทอากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี	3.31	1.07	ปานกลาง	1
	รวม	2.94	.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ โรงเรียนของท่านมีแสงสว่างการถ่ายเทอากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมา คือ สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนของท่านมีห้องเรียนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ($\bar{X} = 2.78$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ข้อที่	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	N = 235		ระดับความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ	3.61	.87	มาก	2
2	โรงเรียนได้จัดให้มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขที่ดีด้วยการจัดให้มีการออกกำลังกายและสันทนาการ	2.50	1.05	ปานกลาง	5
3	ท่านมีความสุขที่สมบูรณ์	3.65	.88	มาก	1
4	โรงเรียนของท่านมีการจัดหาเครื่องทุนแรงมาช่วยในการปฏิบัติงาน	2.98	.92	ปานกลาง	3
5	โรงเรียนของท่านจัดให้มีการพักผ่อนหย่อนใจ	2.62	1.02	ปานกลาง	4
	รวม	3.08	.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความสุขที่สมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนได้จัดให้มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขที่ดีด้วยการจัดให้มีการออกกำลังกายและสันทนาการ ($\bar{X} = 2.50$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อที่	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	N = 235		ระดับ ความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
62	การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้ท่านมี สุขภาพที่ดี	3.13	.90	ปานกลาง	3
63	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	3.13	.88	ปานกลาง	4
64	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่าน	3.17	1.05	ปานกลาง	2
65	ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในโรง เรียนนี้นานเท่าที่ท่านต้องการ	3.29	1.07	ปานกลาง	1
66	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลัก วิชาในที่ประชุมได้เต็มที่ ปราศจากการ เพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน	2.63	1.08	ปานกลาง	5
	รวม	3.08	.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนนานเท่าที่ท่านต้องการ ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ประชุมได้เต็มที่ ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.63$)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	วิธีการปกครองบังคับบัญชา	N = 235		ระดับความรู้สึก	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.18	1.07	ปานกลาง	7
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านจริงใจในการยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา	3.08	1.11	ปานกลาง	9
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้นำ และมีความยุติธรรม	3.18	1.15	ปานกลาง	8
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านยินยอมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน	3.02	1.03	ปานกลาง	10
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการตัดสินใจ การวินิจฉัย สั่งการ และการกำกับอยู่เสมอ	3.30	1.00	ปานกลาง	4
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.28	1.04	ปานกลาง	5
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดยถูกต้องตามกาลเทศะ	3.31	1.05	ปานกลาง	3
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความเข้าใจถึงการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.23	1.02	ปานกลาง	6
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.34	1.07	ปานกลาง	1
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงาน	3.33	1.09	ปานกลาง	2
	รวม	3.23	.89	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.34$) ผู้บังคับบัญชาของ

ท่านสนับสนุนให้มี การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.33$) และผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดยถูกต้องตามกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.18$) ผู้บังคับบัญชาของท่านจริงใจในการยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.08$) และผู้บังคับบัญชาของท่านยินยอมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน ($\bar{X} = 3.02$)

4.2.3 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

4.2.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี $n_1 = 107$			5 ปี ขึ้นไป $n_2 = 128$			t
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.28	.50	3	3.47	.50	3	-2.813*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.95	.64	9	3.27	.67	7	-3.713*
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.39	.67	2	3.60	.65	2	-2.423*
4. ความรับผิดชอบ	3.21	.76	5	3.45	.71	5	-2.571*
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.86	.85	12	3.18	.82	10	-2.910*
6. เงินเดือน	2.55	.78	14	2.76	.80	14	-2.004*
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.96	.78	8	3.07	.81	12	-1.092
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน	3.27	.77	4	3.46	.70	4	-1.962*
9. สถานภาพทางอาชีพ	3.66	.63	1	3.83	.59	1	-2.128*
10. นโยบายและการบริหารงาน	2.91	.82	10	3.14	.83	11	-2.088*
11. สภาพการทำงาน	2.79	.79	13	3.07	.83	13	-2.620*
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.96	.62	7	3.18	.68	9	-2.55*
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	2.90	.77	11	3.22	.81	8	-3.070*
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.10	.88	6	3.34	.89	6	-2.030*
ขวัญในการปฏิบัติงาน	3.06	.59	-	3.28	.61	-	-2.924*

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี $n_1 = 78$			ปริญญาตรีขึ้นไป $n_2 = 157$			t
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.28	.55	5	3.43	.48	5	-2.143*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.07	.62	7	3.15	.69	7	-.90
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.48	.64	2	3.52	.68	2	-.436
4. ความรับผิดชอบ	3.34	.67	3	3.34	.77	4	.034
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.04	.78	10	3.03	.87	11	-.122
6. เงินเดือน	2.65	.77	14	2.67	.81	14	-.169
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.02	.78	11	3.02	.81	12	.013
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน	3.32	.75	4	3.41	.73	3	-.824
9. สถานภาพทางอาชีพ	3.63	.70	1	3.81	.56	1	-2.121*
10. นโยบายและการบริหารงาน	2.99	.76	12	3.06	.86	10	-.675
11. สภาพการทำงาน	2.91	.79	13	2.96	.84	13	-.427
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.05	.64	8	3.09	.67	9	-.427
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.04	.80	9	3.10	.81	8	-.491
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.21	.84	6	3.24	.92	6	-.199
ขวัญในการปฏิบัติงาน	3.15	.59	-	3.20	.62	-	-.637

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านสถานภาพทางอาชีพ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 จำแนกตามรายได้ คือ ต่ำกว่า 7,000.- บาท และ 7,000.- บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน งานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 7,000 บาท			7,000 บาท ขึ้นไป			t
	n ₁ = 87			n ₂ = 148			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.27	.50	5	3.45	.50	3	-2.77*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.97	.57	7	3.21	.71	7	-2.79*
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.41	.65	2	3.56	.67	2	-1.70
4. ความรับผิดชอบ	3.29	.63	4	3.37	.80	5	-.895
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.87	.79	12	3.13	.86	10	-2.32*
6. เงินเดือน	2.54	.77	14	2.74	.80	14	-1.92
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.96	.79	10	3.05	.80	12	-.80
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน	3.31	.73	3	3.42	.74	4	-1.06
9. สถานภาพทางอาชีพ	3.66	.65	1	3.80	.59	1	-1.79
10. นโยบายและการบริหารงาน	2.90	.74	11	3.12	.87	11	-1.92
11. สภาพการทำงาน	2.80	.75	13	3.02	.85	13	-2.05*
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.97	.62	8	3.14	.68	8	-1.88
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	2.96	.73	9	3.14	.84	9	-1.68
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.19	.81	6	3.26	.94	6	-.57
ขวัญในการปฏิบัติงาน	3.08	.53	-	3.24	.65	-	-1.961*

*P ≤ .05

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงาน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร รวม 14 ด้านคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร รวม 14 ด้านโดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน วุฒิการศึกษา และรายได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานครในระหว่างปีการศึกษา 2541 ดังนี้คือ

1. โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ
2. โรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี
3. โรงเรียนเซนต์จอห์นโพลีเทคนิค
4. โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ขส. ทบ.
5. โรงเรียนเทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ
6. โรงเรียนช่างฝีมือปฎิบัติวิทยา
7. โรงเรียนเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
8. โรงเรียนเทคนิควิทยา
9. โรงเรียนเทคนิคบูรณพนธ์
10. โรงเรียนเทคโนโลยี ไทยสุริยธรรมอินทรา
11. โรงเรียนเทคนิคสังจิววัฒน์
12. โรงเรียนเทคโนโลยีปิ่นมณฑล
13. โรงเรียนอาชีวเฉลิมศาสน์
14. โรงเรียนอินทราอาชีวศึกษา

รวม 235 คน

จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน ได้แก่

- | | | |
|-----------------|-----------|----|
| 1. ต่ำกว่า 5 ปี | จำนวน 107 | คน |
| 2. 5 ปี ขึ้นไป | จำนวน 128 | คน |

จำแนกตามวุฒิการศึกษา ได้แก่

- | | | |
|----------------------|-----------|----|
| 1. ต่ำกว่า ปริญญาตรี | จำนวน 78 | คน |
| 2. ปริญญาตรี ขึ้นไป | จำนวน 157 | คน |

จำแนกตามรายได้ ได้แก่

- | | | |
|----------------------|-----------|----|
| 1. ต่ำกว่า 7,000 บาท | จำนวน 87 | คน |
| 2. 7,000 บาท ขึ้นไป | จำนวน 148 | คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1. เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่าง อุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง มีความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานน้อย มีความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักของแบบสอบถามประมาณค่าเป็น 5, 4, 3, 2, 1, ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองมีจำนวน 235 ฉบับเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานครวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานส่วนการทดสอบสมมติฐาน ของครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ต่ำกว่า 5 ปีและ 5 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป และมีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทและ 7,000 บาทขึ้นไปวิเคราะห์โดยใช้ค่า $t(t\text{-test})$ คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /

PC+ (Statistical Package for the Social Science Personal Computer Plus) ซึ่งผู้วิจัย ได้สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปีมีจำนวนน้อยกว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปีขึ้นไป

1.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

1.3 ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทมีจำนวนน้อยกว่าครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร รวม 14 ด้าน สรุปได้ดังนี้คือ

2.1 ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้นด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านสถานภาพทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าด้าน สถานภาพทางอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 12, 13 และ 14 ตามลำดับ

2.2 ความรู้สึกของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลปรากฏดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องท่านภูมิใจในผลงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก ส่วน เรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำติชมผลงานของท่านมีเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย และอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายและอยู่ในระดับน้อย

2.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่าในเรื่องท่านมีความรักและพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย และอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่อง ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายและอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องท่านได้รับประสบการณ์และทักษะเพิ่มขึ้นจากโรงเรียนนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรกและอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย และอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.6 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรกและอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องโรงเรียนของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำนาญประจำปีชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายและอยู่ในระดับน้อย

2.2.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องอาชีพที่ท่านทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายและอยู่ในระดับน้อย

2.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องท่านสามารถทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนของท่านได้ดีทุกคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นและถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายและอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.9 ด้านสถานภาพทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องอาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย และอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.10 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องโรงเรียนของท่านมีการกำหนดหน้าที่การงานตามความเหมาะสมกับสถานะและความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องโรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกผู้ที่จะเป็นหัวหน้าและผู้บริหารอย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย และอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2.2.11 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องโรงเรียนของท่านมีแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องโรงเรียนของท่านมีห้องเรียนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย และอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2.2.12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องท่านมีสุขภาพที่สมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องโรงเรียนจัดให้มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่ดีด้วยการจัดให้มีการออกกำลังกาย และสันทนาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย และอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.13 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้นานเท่าที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ประชุมได้อย่างเต็มที่ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย และอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2.2.14 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก และในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านยินยอมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย

สรุป ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่าง อุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ ด้านสถานภาพทางอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน วุฒิการศึกษา และรายได้

3.1 ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกด้านยกเว้นด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านสถานภาพทางอาชีพ

3.3 ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงาน นอกนั้นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานครนั้น ปรากฏผลน่าสนใจควรที่จะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถาม

1. ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปีมีจำนวน 107 คน (ร้อยละ 45.50) และครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปีขึ้นไปมีจำนวน 128 คน (ร้อยละ 54.50) จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 104) ที่พบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความตั้งใจที่จะอยู่ในโรงเรียนเป็นระยะเวลาานาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ (2538 : 88) ที่พบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 66.60 แต่ค้านกับงานวิจัยของ ชวนเดียวกุล (2521 : 52) ที่พบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปีมากที่สุดร้อยละ 62.78 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นระยะเวลาานาน ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกมล ถิมสุรัตน์

(อ้างในวิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 104) ที่ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรจะมีขวัญกำลังใจดีหรือไม่ ให้พิจารณาจากสภาพการทำงาน “บุคลากรมีความพอใจในสภาพการทำงานสูงมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าปกติ มีความภูมิใจในการทำงาน มีความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์กรหรือกลุ่มงานของตน”

2. ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเปิดการสอนในระดับ ปวส. เป็นจำนวนมาก ซึ่งตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว รับครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปเข้าทำงาน อีกทั้งปัจจุบันครูส่วนมากต้องการแสวงหาความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 102) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 85.30 ซึ่งการที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานครจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากนั้น เป็นผลดียังยิ่งต่อโรงเรียน ต่อการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในแง่ของการบริหารที่สามารถดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพจะได้ส่งผลถึงการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นไปด้วยดีต่อไป

3. ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนในปัจจุบันสูงพอสมควร เช่น ระดับ ปวส. 5,740 บาท ระดับปริญญาตรี 6,360 บาท ครูบางคนมีรายได้เสริมจากการสอนพิเศษ การสอนต่างระดับ เมื่อรวมกันแล้วทำให้มีรายได้มากกว่า 7,000 บาท ซึ่งเป็นรายได้ที่สูงพอที่จะดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา พันธุมโกศล (2538 : 84) ที่พบว่าครูมีความรู้สึกพอใจในระดับปานกลาง เกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

ตอนที่ 2 ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

2.1 ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่าง อุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร รวม 14 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก ปัจจุบันนี้มีกฎกระทรวงระเบียบ ที่ออกตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ที่ให้การคุ้มครองครูโรงเรียนเอกชน (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 138-140) เช่น กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ.2529) กำหนดให้โรงเรียนเอกชนมีวันหยุดประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 2 วันและวันหยุดประจำปีภาคเรียน ก็ให้โรงเรียนหยุดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการด้วย นอกจากนี้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเวลาการทำงานของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2527 ได้กำหนดให้ครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำการสอนไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ระเบียบว่าด้วยการลาของครูโรงเรียนเอกชนในรอบปีหนึ่ง ให้ลาพักได้ไม่เกิน 10 วัน ลาป่วยธรรมดาไม่เกิน 15 วัน ถ้าต้องลาเพื่อรักษาตัวในโรงพยาบาล ลาได้ไม่เกิน 60 วัน ลา

คลอดบุตรไม่เกิน 30 วัน ลาอุปสมบทไม่เกิน 120 วัน ทั้งนี้โดยได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างที่ลา ในเรื่องกำหนดค่าสอนที่เกินเวลาที่กำหนดไว้หรือทำการสอนในช่วงปิดภาคเรียน ก็ให้ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิได้รับค่าสอนล่วงเวลาได้ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไม่ต่ำกว่า ชั่วโมงละ 40 บาท และถ้าทำงานเกินกว่าเวลาทำการปกติต่อเนื่องกันตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไปโรงเรียนต้องจ่ายค่าตอบแทนให้ไม่ต่ำกว่าครึ่งละ 50 บาท นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ของครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับจากทางราชการในปัจจุบัน เช่น ระเบียบว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชนในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร พ.ศ. 2526 สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งตนเอง บิดามารดา คู่สมรส บุตรชอบด้วยกฎหมาย เช่นเดียวกับราชการ ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตร พ.ศ. 2530 กำหนดให้ครูโรงเรียนเอกชนได้รับเงินช่วยเหลือบุตรได้เดือนละ 50 บาท ต่อบุตรหนึ่งคน สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงสาม ค่าเล่าเรียนบุตรก็เบิกได้เช่นเดียวกับข้าราชการ จะเห็นได้ว่าสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ของครูโรงเรียนเอกชนเทียบเท่าได้สิทธิและสวัสดิการของข้าราชการครูในสังกัดอื่น ๆ ดังกล่าวมาแล้ว สำหรับสวัสดิการของครูสภา ที่จัดให้กับครูโรงเรียนเอกชน เช่น การมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิก ฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครู และ ฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือคู่สมรสของเพื่อนครู สวัสดิการด้านห้องพัก การรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของครูสภาทุนการศึกษาบุตรสมาชิกครูสภา การจัดหาที่ปรึกษาด้านกฎหมายให้เมื่อเกิดคดีความ การเข้ารับการอบรมทางด้านวิชาการ การรับบริการสินค้าราคาถูกของครูสภาและอื่น ๆ ที่ครูสภาจัดให้กับครูสังกัดอื่น ครูโรงเรียนเอกชนก็มีสิทธิได้รับโดยเท่าเทียมกันไม่มีการจำกัดสิทธิแต่อย่างหนึ่งอย่างใด แต่จากการที่ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินอยู่นั้น ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของครูได้ ดังที่ เสนาะ ดิยาว (2516 : 213) อธิบายว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ เกิดจากตัวคนปฏิบัติงาน เกิดจากฝ่ายบริหารหรือเกิดจากปัจจัยภายนอก ถ้าจะกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมกล่าวได้มากมายสุดแต่แต่พิจารณาปัญหานั้น ๆ ในสภาพใด ขวัญและกำลังใจอาจจะเกิดขึ้นกับปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกือบไม่สำคัญเลยหรือขึ้นกับปัจจัยที่สำคัญก็ได้ ดังนั้นปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (Needs) และสิ่งนั้นย่อมจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลในหน่วยงานทั้งสิ้น

จากคำกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและต่ำโดยเฉพาะ ครูที่มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับต่ำนี้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแตกต่างกันออกไปเช่น การลาออกจากงานเพื่อหาอาชีพใหม่ ซึ่งเห็นได้จากสถิติครูเอกชนอาชีวศึกษาลาออกในปี พ.ศ. 2539 ถึงร้อยละ 13.06 (กองสถิติ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีจำนวนมากทำให้ส่งผลกระทบต่อการเรียนการ

สอน จำนวนครูกับนักเรียนไม่เหมาะสมกัน การสอนไม่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำลง ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังที่นิพนธ์ จิตรภักดี (2528 : 11) กล่าวว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ขององค์ประกอบในการจัดดำเนินการของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ นั้นยังคงมีส่วนใดส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครูอาจารย์ที่แท้จริงได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้อาจมีประเด็นที่สำคัญที่ผู้บริหารควรนำไปวิเคราะห์ถึงปัญหา สาเหตุ วิธีการต่าง ๆ ในการป้องกัน แก้ไขและพัฒนาสถานศึกษา ดังจะอภิปรายในรายละเอียดทั้ง 14 ด้านตามลำดับดังนี้

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทางโรงเรียนให้การสนับสนุนและมีความเป็นธรรมในเรื่องของการให้ค่าตอบแทนผลงาน ครูส่วนมากสามารถแก้ปัญหาได้อย่างราบรื่นและได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความพอใจ ในส่วนของนักเรียนเมื่อสำเร็จการศึกษาก็สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ตลอดจนทั้งมีงานทำซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวไว้ในเรื่องของปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 21) ว่าความสำเร็จในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าในเรื่องท่านภูมิใจในผลงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้รับมอบหมายงานการสอนและงานอื่น ๆ เป็นงานที่สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี และเป็นงานที่ทำด้วยความทุ่มเททั้งกายและใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮารี เพชรสุด (อ้างใน ไพรัช แก้วชม. 2541 : 20) ที่กล่าวไว้ว่า คุณค่าของงาน ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่า งานมีคุณค่าต่อเขา ทำให้มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี มีความสำคัญ มีอำนาจ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ทำให้เกิดความนับถือตัวเอง เป็นงานที่ตรงตามที่เขาได้รับการฝึกฝนมาเป็นงานส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย เป็นงานที่ทำให้เขามีการเปลี่ยนแปลง คนงานจะมีกำลังขวัญสูง ส่วนในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ค่าตอบแทนผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า งานที่ครูปฏิบัตินั้น เป็นงานในหน้าที่ของครูอยู่แล้วและผู้บังคับบัญชาทำงานมาก จึงมองข้ามการให้ค่าตอบแทนผลงานของครู ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ค่าตอบแทนผลงานเมื่อครูปฏิบัติงานนั้น ๆ เสร็จ จึงเป็นข้อที่ควรพิจารณาว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ต้องการที่จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 288) ที่พบว่า ผู้บริหารควรให้

ความสำคัญ แก่ครู – อาจารย์ ให้เกียรติในความสำเร็จของผลงาน ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 4 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูส่วนมากมีความตั้งใจทำงานและได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เพื่อร่วมงานยกย่องในความสามารถ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกไปก็เป็นที่ยอมรับของสังคม และสถานประกอบการต่าง ๆ อีกทั้งครูถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีได้รับการยอมรับจากศิษย์ ถือว่าเป็นปูชนียบุคคลสร้างคนให้เป็นคนดี ส่งเสริมให้ศิษย์ได้เจริญก้าวหน้า จึงเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริบูรณ์ เปียทอง (2539 : 42) ที่พบว่า ความเห็นของครูโรงเรียนบริบูรณ์ศิลป์ศึกษา ในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับ ฉลอง พูลพุด (2535 : 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1 สอดคล้องกับ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 63) ที่พบว่าในเรื่องท่านรู้สึกว่าการเป็นอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีเกียรติ และได้รับคำยกย่องจากสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ (2538 : 92) ที่พบว่าในเรื่องท่านมีความรู้สึกมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนมากได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากทางโรงเรียนเป็นอย่างดี โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้ปกครองและตลาดแรงงานทั่วไป ทำให้ครูส่วนมากมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อการศึกษา เพราะจะช่วยทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับการทำงานในโรงเรียนของตนเอง ครูมีความรักความศรัทธา มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ซึ่งจะส่งผลทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก็จะดีตามไปด้วย ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ , 2538 : 39) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญดีขึ้นอยู่กับ ในข้อที่ 1 หน่วยงานมีการนิเทศงานกันอย่างใกล้ชิด และเพียงพออย่างสม่ำเสมอ

แต่เมื่อพิจารณาในเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การกำหนดนโยบายเป็นเรื่องสำคัญเจ้าของโรงเรียนมักมอบหมายให้ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย ในการบริหาร เพราะเป็นผู้ที่มี

ประสบการณ์มานาน ส่วนครูมักได้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายบางเรื่องที่ไม่สำคัญมากนัก จึงทำให้ครูมีขวัญ ในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหาร ควรให้การยอมรับนับถือใน ความรู้ความสามารถของครูว่า สามารถที่จะปฏิบัติงานสำคัญ ๆ หรือการกำหนดนโยบายของโรง เรียนในบางเรื่องก็จะทำให้ครูมีขวัญสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์ .2534 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับ นับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในเรื่องการ ยอมรับนับถือในความสำเร็จของงาน และความสำเร็จของชีวิต จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร อยู่ ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนมากมีความรักและพอใจในงานที่ทำอยู่สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (อ้างในวิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 105) ที่แสดงความคิดเห็นไว้ว่า องค์กรประกอบที่จะทำให้ขวัญของคนในองค์กร ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าขวัญของครูโรงเรียนเอกชนอา ชิวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องท่านมีความรักและพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ และเรื่องลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเหมาะกับบุคลิกภาพของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ ในอันดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนมากมอบหมาย งานให้ครูตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ ของตนเอง ทั้งนี้เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและเพื่อการพัฒนาของโรงเรียน สอดคล้อง กับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 345-349) ที่กล่าวว่า

ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรักพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงาน นั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะ พึงพอใจในงานที่ตนทำนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้น ย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เพื่อหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งาน ที่จะมอบหมายให้คนคนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพึงพอใจ เพื่อจะได้มี ผลดีผลอย่างมีประสิทธิภาพ

แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องลักษณะงานที่ทำอยู่ มีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ อย่างเต็มที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางและอยู่ในอันดับที่สุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ต้องรับภาระการสอนในแต่ละวัน มีอัตราค่อนข้างสูง ทำให้ไม่มีเวลาที่จะค้นคว้าวิจัย ในเรื่องที่ตนต้องการจะศึกษาเพิ่มเติมได้อย่างเต็มที่ เพราะในสภาพความเป็นจริงนั้นครูจะต้องรับภาระงานประจำและงานพิเศษควบคู่กันไป เช่น งานในด้านวิชาการ ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา การปกครองดูแลและระเบียบวินัย และ กิจกรรมเสริมหลักสูตรอื่น ๆ ทำให้ครูเอกชนอาชีวศึกษามีเวลาน้อยที่จะศึกษาค้นคว้างานวิจัยของตนเอง จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.4 ความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทางโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ งานที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ และมีสภาพอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานครูส่วนมากสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และได้รับงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริบูรณ์ เปียทอง (2539 : 45) ที่พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริบูรณ์ศิลปศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลางแต่ขัดแย้งกับที่ ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ (2538 : 96) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่าความคิดเห็นตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา รู้สึกถึงรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นของครูในด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยลดลง ส่งผลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบลดลงไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบัน การบริหารงานโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาอยู่ในรูปแบบธุรกิจการศึกษา มักจะมอบหมายงานสำคัญๆ ให้กับผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง ๆ ซึ่งอาจมีครูเพียงไม่กี่คนที่จะได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ตนเองถนัด ตรงกับสายงานที่ศึกษามา ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้เต็มที่ที่จะปฏิบัติงานนั้นและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่นพดล ลิ้มสุรรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 3.3 ที่กล่าวว่า เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความชำนาญอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

แต่เมื่อพิจารณาในเรื่อง ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในอันดับที่ต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร ไม่ค่อยได้รับการไว้วางใจให้ทำงานใหญ่ ๆ หรืองานพิเศษจากผู้บริหารเท่าที่ควร เป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อถือในประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ เพราะงานพิเศษต่าง ๆ จำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบที่มีประสบการณ์สูง เพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ซึ่งโดยทั่วไปแล้วส่วนมากจะมอบหมายให้ผู้ที่เคยปฏิบัติงานประเภทนี้ เป็นผู้รับผิดชอบมากกว่าจะให้ครูที่ยังไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อยมารับผิดชอบ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 ความก้าวในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 11 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชนส่วนมาก ไม่ค่อยได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เพราะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีบริหารงานในระบบเครือญาติหรือผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นจริงๆ จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สنجศรี ชมพวงค์ (2527 : 38 - 42) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในด้านความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในอันดับรองสุดท้าย สอดคล้องกับ สุวีร์ จันทรสา (2540 : 169) ได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลางและชาญชัย ชวนธรรมสกุล (2530 : 71) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องท่านได้รับประสบการณ์และทักษะเพิ่มขึ้นจากโรงเรียนนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ทั้งหมดให้ครูได้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ เช่นทำหน้าที่สอนด้านวิชาสามัญ สอนวิชาชีพ และทำหน้าที่ด้านอาจารย์ปกครอง อาจารย์ที่ปรึกษาควบคู่ไปด้วย เนื่องจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีครูจำนวนจำกัด จำเป็นต้องให้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้รับประสบการณ์และทักษะเพิ่มขึ้นจากโรงเรียนในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยออกมาเช่นนี้เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน เพราะทำให้ครูมีประสบการณ์หลากหลายมีโอกาสแสดงความสามารถออกมาเต็มตามศักยภาพของตนเอง ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนเกิดการพัฒนาที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

เซอร์ชเบอร์ก (อ้างใน บริบูรณ์ เปียทอง. 2539 : 16) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีอยู่ 5 ประการ และในข้อที่ 5 คือความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการศึกษาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาในเรื่อง ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยและอยู่ในอันดับต่ำสุด แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ไม่ค่อยได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือจากการเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่บริหารงานในระบบเครือญาติและมักจะมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูง ๆ ให้กับผู้ที่ไว้วางใจในการทำงาน หรือผู้ใกล้ชิด จึงทำให้มีการเลื่อนตำแหน่งเฉพาะบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น ถึงแม้ว่าครูบางส่วนจะมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสูง ก็อาจถูกมองข้ามได้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.6 เงินเดือน ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ได้รับเงินเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ เพราะครูเอกชนทั่วไปจะได้รับอัตราเงินเดือนตามที่ ก. พ. กำหนดคือ ปวส. จะได้รับ 5,740 บาท ส่วนระดับปริญญาตรีจะได้รับ 6,360 บาท ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริบูรณ์ เปียทอง (2539 : 54) ที่พบว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของครูโรงเรียนบริบูรณ์ศิลปศึกษา ในองค์ประกอบด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลวีร์ ห่อสกุล (2520 : 48) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา กระทำกับครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษา พบว่าขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับความสำคัญเห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญอันสูงสุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ แต่พิจารณาค่าเฉลี่ยจะเห็นว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ซึ่งแสดงว่าขวัญของครูในด้านนี้เริ่มลดน้อยลงซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงเป็นผลเสียต่อการจัดการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียน ดังที่ นภดล ลิ่มสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม หรือ ขวัญและกำลังใจของสมาชิกในองค์กรสิ่งหนึ่งคือ ค่าจ้างแรงงาน หมายถึงการ

มีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เกียรติ ศักดิ์ศรี และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และ เกศณี หงสุนันท์ (อ้างใน บริบูรณ์ เปียทอง. 2539 : 13) สรุปจากผลรายงานของผู้เชี่ยวชาญจาก USOM ไว้ว่าข้าราชการไทยจะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดี หากได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการต่อไปนี้ 9 ข้อ และในข้อที่ 1 คือ เงินเดือน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 1 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย จึงจำเป็นที่จะต้องแก้ไขสิ่งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งในเรื่องโรงเรียนของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปีที่ชัดเจน และบำเหน็จที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นแต่ละปีมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยและอยู่ในอันดับสุดท้าย และรองสุดท้ายตามลำดับ แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาคิดว่าได้รับการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบที่ไม่เหมาะสม และไม่เกิดความโปร่งใสในการพิจารณา ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในดุลพินิจของผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาต หรือเจ้าของโรงเรียนนั่นเอง จึงทำให้ครูส่วนใหญ่รู้สึกว่าการพิจารณาบำเหน็จไม่เกิดความยุติธรรม ผู้ที่ได้รับการพิจารณาบำเหน็จในระดับสูง ๆ ส่วนมากเป็นคนใกล้ชิด หรือเป็นผู้ที่ทำงานพิเศษให้กับ ผู้บริหารระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญในเรื่องนี้บ้าง ควรมีการพิจารณาบำเหน็จที่เป็นธรรม ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นขั้นตอน เป็นระบบมิใช่ขึ้นอยู่กับใครเพียงคนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (อ้างในวิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 106) ที่เสนอแนะไว้ในหัวข้อเกี่ยวกับปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดีว่า การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความคิดของเขา โดยให้บำเหน็จความดีซึ่งอาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ จะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำตัวผิดวินัย หรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัด เสมอหน้ากันและเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อรักษาวินัยของกลุ่ม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ส่วนในเรื่องบำเหน็จที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นแต่ละปีมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนมากมักเปรียบเทียบการพิจารณาบำเหน็จที่ได้รับกับอาชีพอื่น ซึ่งมักจะได้รับน้อยกว่า และมีอัตราที่เพิ่มขึ้นไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลกำไรที่ได้ในแต่ละปี ซึ่งขึ้นอยู่กับค่าเล่าเรียนที่เก็บได้จากนักเรียน นักศึกษา โรงเรียนใดรับนักเรียนได้มาก ก็สามารถพิจารณาบำเหน็จให้ในระดับสูง ส่วนโรงเรียนใดรับนักเรียนได้น้อยก็พิจารณาบำเหน็จให้ในระดับต่ำตามไปด้วย เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้ในระดับหนึ่ง เพราะงบประมาณที่ได้จำเป็นที่ต้องนำไปพัฒนาอาคาร สถานที่ อุปกรณ์สื่อการสอน และเทคโนโลยีใหม่ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีคุณภาพ โรงเรียนประสบปัญหาด้านการเงินที่ไม่แน่นอน ดังสาระสำคัญที่

ได้จากการประชุมสัมมนาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประจำปี เมื่อวันที่ 17-19 ธันวาคม พ.ศ. 2527 มีสาระสำคัญพอสรุปได้ในปัญหาด้านการเงิน (อ้างในวิรุฬ รัชวาสน์. 2534 : 6) ดังนี้

1. การจำกัดอัตราการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน
2. การไม่ได้รับอนุญาตให้เก็บค่าวัสดุฝึก และเงินประกันค่าเสียหาย
3. การไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการลงทุนจากสถาบันการเงิน

ฉะนั้นจากผลการประชุมสัมมนาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และข้อสรุปข้างต้น ทำให้การพิจารณาบำเหน็จที่ได้รับในแต่ละปีอยู่ในระดับน้อยเช่นนี้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 12 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูส่วนใหญ่คิดว่าการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม ทุกคนมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โรงเรียนเปิดโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อ การอบรมสัมมนา สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลวีร์ ห่อสกุล (อ้างในบริบูรณ์ เปียทอง. 2539 : 19) ที่พบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาอันดับที่พบว่าอยู่ในอันดับที่ 12 ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสูงยิ่งขึ้น เพื่อผลดีต่อการศึกษาและการพัฒนา ดังที่ วิญญู อังคนารักษ์ (อ้างในยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 24) ได้เสนอแนวคิดในการที่จะเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ในหัวข้อที่ 3 ดังนี้โอกาสในการที่จะก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) คนเรามีความทะเยอทะยาน ในการที่ก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าทำงานอะไรก็ตาม ไม่เพียงแต่เงินเดือนที่ได้รับเท่านั้น ต้องคำนึงถึงว่างานนั้นจะมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปได้ไกลเพียงใด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงต้องพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้ก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

และสอดคล้องกับแนวคิดของ Brech (อ้างในยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 22) ได้อธิบายเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานว่า ปัจจุบันเรื่องเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวพันกันบรรยากาศขององค์กร ความสุขของสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารกับคนงานและจะเป็นเหตุให้กระตุ้นคนทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจหรือทำแต่น้อยตามเวลาจะอำนวย ทั้งหมดนี้เป็นที่คนปฏิบัติงานมีต้องงานที่ปฏิบัติ และเกิดน้ำใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น

ขวัญในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานมีดังนี้ ความรู้สึกมั่นคงในงาน ค่าจ้างดีเพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ได้รับความยุติธรรม สถานภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์กร มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจ และความร่วมมืออันดี การมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดี การหาทางให้งานเดิน ความภาคภูมิใจในงาน ผลผลิต และบริษัท การมีโครงการให้คำแนะนำที่ดี การปรึกษาหารือร่วมกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องอาชีพที่ท่านทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ส่วนมากคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่เคารพ ยกย่องในสังคม เป็นอาชีพที่เสียสละ สร้างคนให้มีความเจริญอกงาม มีความรู้ความสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนในชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพราะครูจะรู้สึกภูมิใจในอาชีพที่ได้สร้างคนให้เกิดการพัฒนา ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระราชทานแก่คณะครูอาวุโส รุ่นที่ 10 พุทธศักราช 2519 ในโอกาสเข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และเงินช่วยเหลือของมูลนิธิช่วยครูอาวุโส ในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ ศาลาศิลิดาลัย วันพฤหัสบดีที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2520 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2541 : ปกหลัง) ความว่า ผู้เป็นครูอย่างแท้จริงนับว่าเป็นบุคคลพิเศษ ผู้ต้องแผ่เมตตาและเสียสละเพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความสุขความเจริญของผู้อื่นอยู่ตลอดชีวิต ที่กล่าวคังนั้นประการหนึ่ง เพราะครูจำเป็นต้องมีความรักความสงสารศิษย์เป็นพื้นฐานทางจิตใจอยู่อย่างหนักแน่น จึงจะสามารถทนลำบาก ทนตรากตรากกายใจ อบรมสั่งสอน และแม้เกี่ยวเข้ญศิษย์ให้ตลอดรอดฝั่งได้ อีกประการหนึ่งจะต้องยอมเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันมาก เพื่อมาทำหน้าที่เป็นครู ซึ่งทราบกันคืออยู่แล้วว่าไม่ใช่ทางที่จะแสวงหาความร่ำรวย ยศศักดิ์ หรืออำนาจความเป็นใหญ่ แต่ประการหนึ่งประการใดให้แก่ตนเองได้เลย

แต่ถ้าพิจารณาในเรื่อง ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ในระยะเวลาอันควร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่แบ่งสายงานการบังคับบัญชาไว้ในจำนวนที่จำกัด มีผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง เพียงไม่กี่คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาหลายปี เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วมักจะอยู่ในวาระเป็นเวลานาน ทำให้ครูทั่วไปไม่สามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ โรงเรียนเอกชนบางแห่งแต่งตั้งบุคคลที่ไว้วางใจ ให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับหัวหน้าหรือบุคคลที่เป็นเครือญาติโดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 61) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ใน

ระยะเวลาอันควร อยู่ในระดับต่ำ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนมากทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันและในระดับสูง มีความสามัคคีในหมู่คณะไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้ครูได้พบปะสังสรรค์ทำให้ครูได้ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามากขึ้น มีโอกาสได้พูดคุยถึงปัญหาที่ครูได้ประสบอยู่ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดความใกล้ชิด ไม่เกิดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริบูรณ์ เปียทอง (2539 : 87) ที่พบว่าขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนบริบูรณ์ศิลป์ศึกษา ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ เดียวอิสเรศ (อ้างในยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 84) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านสร้างความ จงรักภักดี ของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา แต่ถ้าพิจารณาอันดับ พบว่าอยู่ในอันดับที่ 3 จะเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี เพราะหากครูมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าในเรื่องท่านสามารถทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนของท่านได้ดีทุกคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ที่จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สนั่น อินทรประเสริฐ (อ้างในชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 39) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการมีขวัญดีไว้ดังนี้

- 1 บรรยากาศในการทำงานแจ่มใส
- 2 การทำงานราบรื่น ไม่ขัดแย้ง งานมีประสิทธิภาพ
- 3 ทุกคนมีความเพลิดเพลินในการทำงาน
- 4 สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกรัก ออบอุน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน
- 5 สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกรัก ออบอุน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

6 สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกรัก อบอุ่น และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน
ร่วมกัน

7 การวิพากษ์วิจารณ์ การติชม และการแสดงความคิดเห็นด้วยความบริสุทธิ์ใจ
ในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา

8 สมาชิกในหน่วยงานมีความรักและสามัคคี ยอมรับการมอบหมายหน้าที่
การงานพิเศษด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

9 สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษฉุกเฉินหรือ
รีบด่วน

8 สมาชิกในหน่วยงานยังคงดำรงสภาพปกติ แม้มีปัญหาบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม
ทุกคนกระตือรือร้นที่จะช่วยแก้ปัญหาโดยจริงใจ

และสอดคล้องกับที่วัฒนา สุตรสุวรรณ (2529 : 243) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์
การที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญดี ดังนี้

- 1 มีบรรยากาศในหน่วยงานร่าเริงแจ่มใส
- 2 การดำเนินงานไปด้วยความถูกต้องเชื่อถือได้
- 3 ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจ และสนุกเพลิดเพลินกับการทำงาน
- 4 มีการให้ข้อเสนอแนะ และวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 5 บุคลากรพร้อมที่จะร่วมมือให้ความช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเร่ง
ด่วนแม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้น สมาชิกในองค์กรยังคงสภาพเป็นปกติสุขเช่นเคย

ส่วนในเรื่องท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆที่จำเป็นและถูกต้องจาก ผู้บังคับ
บัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในเรื่องการให้
ข้อมูลความรู้ต่างๆ ภายในโรงเรียน มีขั้นตอนในการติดต่อสื่อสารหลายขั้นตอน จึงทำให้ใช้เวลา
ในการติดต่อสื่อสารมาก ข้อมูลข่าวสารอาจคลาดเคลื่อน หากมีการให้ข้อมูลด้วยวาจา แม้จะ
ทำงานในที่เดียวกัน แต่โอกาสพบปะสังสรรค์กันมีน้อย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
ห่างเหินกัน ก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ มีน้อย จากเหตุผล
ดังกล่าวทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.9 สถานภาพทางอาชีพ ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติ
งานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ
มาก ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครู
ส่วนมากคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับและยกย่องจากนักเรียน ผู้
ปกครองและสังคมทั่วไป อาชีพครูเป็นอาชีพที่ใช้การอบรมสั่งสอนให้ลูกศิษย์เป็นคนดี มีกิจกรรม
มีความรู้ ดังคำที่ว่าครูเปรียบเสมือนเรือจ้าง มีหน้าที่คอยรับส่ง หรืออีกนัยหนึ่งคือ อบรมสั่งสอน
ให้ลูกศิษย์เป็นคนดี มีความรู้ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวดี

โพธิสิตา (อ้างในยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 86) กล่าวถึงศักดิ์ศรีของอาชีพรู ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ที่ได้จากงานวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจจา ศรีเจริญ (อ้างในวิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 36) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในระดับสูง ได้แก่ ความรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงศรี ชมพวงศ์ (อ้างในวิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 37) ได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูประถมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ จากงานวิจัยที่กล่าวมาจึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสถานภาพทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องอาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับในสังคม ท่านพอใจในอาชีพนี้ ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนครูในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้ ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปกครองและนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่อุทิศตนให้แก่สังคม เป็นอาชีพที่ต้องใช้ความพยายาม และอดทนต่อการอบรมสั่งสอนให้ลูกศิษย์เป็นคนดี ทำให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและสังคม ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ครูส่วนมากมีขวัญในเรื่องนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ก็จะสูงตามไปด้วย ทำให้สังคมและประเทศชาติเกิดการพัฒนา

แต่เมื่อพิจารณาในเรื่อง ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่คิดว่าผู้บังคับบัญชายังให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานไม่มากเท่าที่ควร มิได้มอบหมายงานสำคัญๆ ให้ปฏิบัติหรือ รับผิดชอบ จึงทำให้ครูมีขวัญในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ นกตล ลิมสุรัตน์ (อ้างในยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม หรือขวัญและกำลังใจของสมาชิกในองค์การว่าขึ้นอยู่กับหลายสิ่ง และสิ่งหนึ่งก็คือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งหมายถึงการมอบหมายงาน การควบคุม การสอนงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ การแจ้งข่าวการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ ภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการให้การยอมรับไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.1.10 นโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่มีต่อขวัญ ในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ใน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความรู้สึกพอใจในการที่ทางโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การทำงานตามความเหมาะสม กับสถานะและความรู้ ความสามารถ มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ชัดเจน มีการคัดเลือกผู้ที่จะเป็นหัวหน้า หรือผู้บริหาร อย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มีการแบ่งหน้าที่การทำงาน และการสอนอย่างยุติธรรม มีการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีการให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และป้องกันความผิดพลาด หรืออุบัติเหตุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริบูรณ์ เปียทอง (2539 : 47) ที่พบว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของครูโรงเรียนบริบูรณ์ศิลป์ศึกษา ในองค์ประกอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ อรุณ ศรีวรรณชาติ (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 70) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของผู้บริหารประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในด้าน นโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่อง โรงเรียนของท่านมีการกำหนดหน้าที่การทำงานตามความเหมาะสมกับสถานะและความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่อยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะแบ่งหน้าที่การทำงานตามความเหมาะสม และความสามารถของครูโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ได้มาตรฐานคุณภาพ เพราะหากใช้ครูผู้สอน ปฏิบัติงานไม่ตรงตามความสามารถแล้ว อาจจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และการได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้ครูมีความตั้งใจ ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ เกศณี หงสุนันท์ (อ้างใน บริบูรณ์ เปียทอง. 2539 : 13) ได้สรุปจากผลรายงานของผู้เชี่ยวชาญจาก USOM ไว้ว่า ข้าราชการไทยจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี หากได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการต่อไปนี้ (ข้อ 5) ระบบการจําแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสามารถ และ สุขุม ณรงค์อินทร์ (2522 : 42- 43) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาลไว้ในข้อ 1 ว่า การจัดระบบของการบริหารงานเกี่ยวกับนโยบาย และระเบียบของโรงเรียน การแบ่งส่วนงานรับผิดชอบ การมอบหมายงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมตามคุณวุฒิ และความสามารถ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนงาน รวมทั้งวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน นอกจากนั้นก็เกี่ยวกับการจัดชั่วโมงสอน กับเวลาพักผ่อน

แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องโรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกผู้ที่จะเป็นหัวหน้า และ ผู้บริหาร อย่างมีหลักเกณฑ์อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามักจะมอบหมายตำแหน่งหน้าที่ในระดับหัวหน้าและผู้บริหารให้กับผู้ที่มีความไว้วางใจจริง ๆ หรือเป็นผู้ใกล้ชิด ลูกหลาน ญาติพี่น้อง เพราะตำแหน่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการบริหารงานของโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.11 สภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 13 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพอใจในสภาพแวดล้อม ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ มีการปรับปรุงอยู่เสมอ ตลอดจนสภาพห้องเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวก ก็จัดไว้อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริบูรณ์ เปียทอง (2539 : 52) ที่พบว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของครูโรงเรียนบริบูรณ์ศิลป์ศึกษา ในองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับ งานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 58) ที่พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในด้านนี้เสื่อมถอยลง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ พัฒนาปรับปรุงให้ขวัญอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ดังที่ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 116) ได้เสนอแนะเพื่อใช้ในการบริหารด้านขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในด้านสภาพการทำงานว่า ผู้บริหารของโรงเรียนควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้ได้ว่า โรงเรียนมีเหตุผลในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา มีการสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนการสอน มีอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอ จัดงบประมาณ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในห้องพักครู ตามควรแก่กรณี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องโรงเรียนของท่าน มีแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก และอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของนักเรียนและครูเป็นอย่างมาก โดยการสนับสนุนงบประมาณในด้านอุปกรณ์ไฟฟ้าแสงสว่าง ระบบถ่ายเทอากาศ ตลอดจน สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัย มีการรักษาความสะอาด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญต่อสุขภาพของนักเรียน ครู และบุคลากรทุกคน และเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้สูงยิ่งขึ้นด้วย เพราะครูที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำให้มีสุขภาพที่แข็งแรงตามไปด้วย ตามที่ Keith Davis (อ้างใน กมล ชูทรัพย์. 2516 : 513) กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญที่ดี ในเรื่องสภาพของการ

ทำงาน คือ ควรให้เหมาะสมตามลักษณะของงาน มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์การปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาในเรื่องโรงเรียนของท่านมีห้องเรียนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย และอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่คิดว่าการสอนยังได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ที่ทันสมัยไม่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์การสอน สื่อการสอน โต๊ะ เก้าอี้ และอื่น ๆ ที่ใช้ในห้องเรียน ดังนั้นโรงเรียนควรสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย ควรมีงบประมาณจัดสรรไว้ สำหรับการพัฒนาปรับปรุงสภาพห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการเรียนการสอน อันจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ดังที่ Bergeth (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 109-110) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า การที่โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ช่วยให้ครูมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น อีกทั้ง Tiffin และ Mc Comick (อ้างใน ชีรนนท์ ทิธา. 2539 : 48) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่มีต่อขวัญในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ถ้าสภาพการทำงานดี ก็จะทำให้ผู้ทำงานดีไปด้วย จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับ 9 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่มีสุขภาพที่สมบูรณ์ มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งตรงตามความรู้ความสามารถ และไม่เป็นภัยต่อสุขภาพ เพราะบุคคลที่มีอาชีพครูนั้น สิ่งหนึ่งที่เป็นความผูกพันก็คือ ได้ทำงานที่ตนเองชอบ ดังที่ Keith Davis (อ้างใน ยูพา พันธุมโกมล. 2538 : 20-21) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญที่ดี ได้แก่ ข้อ 2 ความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ และข้อ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิตใจ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากผู้อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิตนี้ มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีขึ้นได้

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่อง ท่านมีสุขภาพที่สมบูรณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน และอยู่ในอันดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนให้การดูแลเอาใจใส่ ในเรื่องสุข

ภาพของครูเป็นอย่างมาก มีการตรวจสอบภาพประจำปี ดูแลด้านน้ำดื่ม น้ำใช้ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการให้บริการอย่างเพียงพอและทั่วถึง ส่วนในเรื่องงานที่ปฏิบัติก็ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ ซึ่งประเด็นนี้ นับว่าเป็นเรื่องที่ดี เป็นการสร้างความมั่นใจในการที่จะเขาจะได้รับงานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ ทำให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 22) ที่เสนอไว้ในรูปของปัจจัยห้าจุด ในหัวข้อความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง

ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ส่วนในเรื่อง โรงเรียนได้จัดให้มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่ดี ด้วยการจัดให้มีการออกกำลังกาย และสันทนาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย และอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเห็นว่าสุขภาพของครูเป็นเรื่องส่วนตัว ที่จะต้องดูแลตนเอง มีการออกกำลังกายตามความต้องการและความพร้อมของครูแต่ละคน ดังนั้นทางโรงเรียนจึงไม่จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการออกกำลังกาย และสันทนาการ ทำให้ครูมีความคิดเห็นในเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ซึ่งการที่ครูมีความคิดเห็น เช่นนี้ ทำให้คิดว่า ไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสุขภาพเท่าที่ควร อาจส่งผลถึง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูลดลง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของครูตามมา จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในอันดับที่ 8 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่มีความรู้สึก ว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง ไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนเอกชนหรือรัฐบาลก็ตาม เพราะปัจจุบันสถานศึกษาของรัฐบาลมีอยู่จำกัดผู้เรียนบางส่วนยังคงต้องเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาลใช้ระบบสอบคัดเลือกจึงต้องมีผู้เรียนส่วนหนึ่งพลาดโอกาสเข้าเรียนจึงต้องเรียนในโรงเรียนเอกชน อีกทั้งครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการบรรจุแล้วจะได้รับสวัสดิการอันพึงมีพึงได้ไม่ว่าจะเป็นค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลตลอดจนกองทุนสะสม 3 % ทั้งที่รัฐบาลจัดให้และโรงเรียนจัดให้ จึงถือว่าอาชีพครูโรงเรียนเอกชนมีความมั่นคงพอสมควร ส่วนในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนคิดว่าการปฏิบัติงานจะได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง และหากมีการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะสนับสนุนและรับผิดชอบหรือให้การรับรองตลอดเวลา ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความคิดเห็นในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของบริบูรณ์ เปียทอง (2539 : 39) พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนก

ตามองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงานแล้วอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ (2538 : 99) พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่อง ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้านเท่าที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คิดว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นที่มั่นคงเพราะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาที่ช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบต่อการศึกษาของชาติ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีอัตราส่วน 50 : 50 ระหว่างสถานศึกษาของรัฐกับเอกชน ตลอดจนครูที่ออกจากโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ ลาออกมิใช่ถูกไล่ออก อีกทั้งครูเอกชนอาชีวศึกษา มีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีชื่อเสียงเป็นที่เชื่อถือของผู้ปกครอง ทำให้นักเรียนมาเรียนใน โรงเรียนจำนวนมากครูจึงเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานในโรงเรียนครบเท่าที่ต้องการ ซึ่งการที่ครูส่วนใหญ่ที่ความคิดเห็นเช่นนี้จะส่งผลทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพราะครูส่วนใหญ่เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ ชาญชัย ศรีทอง (2529 : 7) ได้กล่าวว่า หากครู - อาจารย์มีความมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าแล้ว ครู - อาจารย์ก็จะมีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานต่อไปตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้วยความมั่นใจ และรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในผลประโยชน์ที่พึงได้รับ

แต่เมื่อพิจารณาในเรื่อง ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ประชุมได้เต็มที่ ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย และอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เพราะอาจทำให้เกิดความไม่พอใจของผู้บังคับบัญชา หรือขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีปัญหา อีกทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่ก็ไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น แนวความคิดส่วนใหญ่เกิดจากผู้บริหาร การประชุมเป็นเพียงการรับทราบข้อมูลข่าวสารหรือคำสั่งในการปฏิบัติงานเท่านั้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.14 วิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมใน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 6 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่คิดว่า ผู้บริหารมีวิธีการปกครองบังคับบัญชาโดยยึดหลักของความยุติธรรม มีความเป็นผู้นำ มีการวินิจฉัยสั่งการที่มีเหตุมีผล กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจในงานด้านต่าง ๆ และสนับสนุนให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพรัช แก้วชม (2541 : 70) ที่พบว่า หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือ มีขวัญกำลังใจในด้าน วิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปาน

กลาง แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ยูพา พันธุมโกมล (2538 : 74) ที่พบว่าขวัญของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ในระหว่างผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในอันดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของการยอมรับซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน และความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรหรือหน่วยงาน สถานศึกษาเกิดการพัฒนาเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในเรื่องความต้องการของมนุษย์ในการที่จะกลายเป็นแรงจูงใจ ให้คนตั้งใจปฏิบัติงานในข้อที่ 3 เรื่องความต้องการด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมมีความเป็นมิตร และมีความรักจากเพื่อนร่วมงาน และทฤษฎีของ Herzberg ด้านปัจจัยจูงใจ ข้อที่ 2 คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ทฤษฎีของ Alderfer (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ, 2542 : 46) ข้อ 2 คือ ความปรารถนาจะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้รับการยกย่องจาก ผู้อื่น

แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านยินยอมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนและผู้บังคับบัญชาของท่านจริงจังในการยกย่องผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางแต่อยู่ในอันดับที่ 10 และ 9 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญและมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของ โรงเรียน หากมีการตัดสินใจแก้ปัญหาในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว จะทำให้ชื่อเสียงของ โรงเรียนเสียหายได้ และส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้นจึงต้องตัดสินใจ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารเท่านั้นที่สามารถกระทำได้ จึงทำให้ความ กิดเห็นของครูในเรื่องนี้อยู่ในอันดับ 10

ส่วนในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านจริงจังในการยกย่องผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับ 9 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่คิดว่า ผู้ได้บังคับบัญชามีได้ให้การยกย่องชมเชยเท่าที่ควร เพราะเห็นว่าครูทำไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีเงินเดือนหรือสวัสดิการอื่น ๆ ตอบแทนอยู่แล้วจึงละเลยสิ่งตอบแทนทางด้านจิตใจก็คือคำยกย่อง สรรเสริญจึงทำให้ครูมีความคิดเห็นในเรื่องนี้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่สำคัญ ดังที่ เสนาะ ดิยาวิ (2516 : 213) ได้อธิบายว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ เกิดจากตัวคนงาน เกิดจากฝ่ายบริหารหรือเกิดจากปัจจัยภายนอกก็ตาม จะเห็นได้ว่าหากจะกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมจะกล่าวได้มากมาย สุดแท้แต่จะพิจารณาปัญหานั้นในสภาพใด ขวัญและกำลังใจ อาจเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกือบไม่สำคัญเลย หรืออาจจะเกิดขึ้นอยู่กับ

ปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (Needs) ต่าง ๆ ของคนงานแล้วสิ่งนั้นย่อมจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานทั้งสิ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 เปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และรายได้ตามลำดับ

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่าง อุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ตามสมมติฐานที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปโดยภาพรวมพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสาเหตุปัจจัยต่าง ๆ คือ โรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต่าง ๆ จึงไม่เหมือนกันทั้งคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ดังที่ ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ (2538 : 145) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนหลายแห่งคัดเลือกเฉพาะครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากเข้าทำงาน โดยคิดว่าครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญการสอนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ดังนั้นทำให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มี ชื่อเสียง และ คุณภาพด้านการเรียนการสอนดี จึงมักจะมีครูที่มีประสบการณ์มากเข้าไปทำงานอยู่ด้วย ตลอดจนในปัจจุบันครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้รับความคุ้มครองจากราชการมากมาย ครูโรงเรียนเอกชนแม้จะได้รับเงินเดือนตามวุฒิ และสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนกันทุกคนแต่ก็มีผลประโยชน์บางอย่าง ที่แตกต่างกัน เช่น ครูที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานเกิน 5 ปี เมื่อลาออกจากงาน จะได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพสะสมร้อยละ 12 ของเงินเดือนที่รัฐบาลจ่ายให้รวมกับเงินที่โรงเรียนสมทบและตนเองหักสะสมไว้ ในขณะที่ครูที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อลาออกจากงานจะได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพสะสมร้อยละ 6 ของตนเองเท่านั้น อีกทั้งครูที่มีประสบการณ์มากกว่าคิดว่า แม้ตนเองต้องออกจากโรงเรียนหนึ่งไป ก็อาจหางานใหม่ได้ง่ายกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า และครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปีขึ้นไปนั้น นับได้ว่ามีประสบการณ์ด้านการสอนนานพอสมควร ทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่าควรที่จะยึดอาชีพครูเป็นอาชีพหลักได้ และพร้อมที่จะเสียสละ และใช้ความอดทนในการอบรมสั่งสอน ให้ลูกศิษย์มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีในสังคม ทำให้ความคาดหวังในด้านต่าง ๆ มีไม่มาก ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่มาก เป็นช่วงเวลาของการทดลองและตัดสินใจว่าสามารถที่จะยึดอาชีพครูเป็นอาชีพหลักได้หรือไม่ ทำให้มีความคาดหวังไว้สูง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและศักดิ์ศรี แต่ในความเป็นจริงอาจไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวัง จึงทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีระดับขวัญ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ดังเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และทำ

ให้ครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ขัดแย้งกับที่ ไพบุลย์ วิสัยจร (2523 : 90) พบว่าครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติและ ผลการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529 : 69) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 67) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา นอกนั้นไม่แตกต่างกันคือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไปไม่ค่อยจะมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะทางโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่แบ่งสายงานการบังคับบัญชาไว้ในจำนวนที่จำกัด มีผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางเพียงไม่กี่คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ใกล้ชิด หรือญาติพี่น้อง เป็นการบริหารงานระบบครอบครัวซึ่งเมื่อได้รับราชการแต่งตั้งแล้วมักจะอยู่ในวาระเป็นเวลานาน ๆ ทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2543 : 61) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร อยู่ในระดับต่ำ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน มากกว่ามีความรู้สึกว่ามีผู้บริหารมักจะชมเชยการทำงาน เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ บางครั้งก็ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ๆ ให้ทำ ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา ในฐานะตัวแทนของโรงเรียนเสมอ ๆ จึงทำให้ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้สูงกว่า

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุคคี้ หมั่นสระเกษ (2538 : 106) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า เพราะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือ และมักได้รับการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติเป็นประจำ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนในการเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ สอดคล้องกับที่ Stauss และ Sayles (อ้างใน สมศักดิ์ อิทธิมา. 2541 : 26) กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงาน ไว้ว่า

ผู้ปฏิบัติงานแม้จะทำงานที่ได้เงินเดือนสูงก็อาจไม่พอใจงาน เมื่อเขาารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งที่ไม่มีโอกาสทำอะไร และไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน เพราะทำให้เขาารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ งานของเขาสำคัญ และมีความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาารู้สึกประสบความสำเร็จ และนับถือตนเองได้

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี คิดว่าตนเองมีประสบการณ์น้อย ทำงานได้ไม่กี่ปี ผลงานจึงมีไม่มาก ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่ค่อยมีโอกาสได้ทำงานสำคัญ ๆ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ก็มีน้อย จึงทำให้ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เคมเปอร์ (อ้างในชุคคี้ หมั่นสระเกษ 2538 : 74) ที่ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกัน เชื้อสายเม็กซิกัน ปรากฏว่า มีปัจจัย 3 ประการ ที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายของท้องถิ่น การบริหารและการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน

2.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่าคิดว่า การที่ตนเองทำงานมาหลายปี มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้มายาวนาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน บางครั้งได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและนำไปสู่นโยบายของโรงเรียน ทำให้ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานจึงทำให้มีขวัญในด้านนี้สูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อยู่ในรูปของการ ยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี คิดว่าตนเองยังไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เพราะเพิ่งจะได้เข้ามาทำงานได้ไม่กี่ปี ยังไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้เห็น และคิดว่า ตนเองมีประสบการณ์น้อย ยังไม่กล้าแสดงออกในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก็ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว จิตสำนึกในความภาคภูมิใจ ในสถาบัน ยังเกิดขึ้นไม่มาก ซึ่งสอดคล้องกับที่ Harrel (อ้างในชูศักดิ์ หมั่นสะเกษ. 2538 : 147) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ต้องการปรารถนาที่จะได้รับความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับของหน่วยงาน การยกย่องนับถือ สนับสนุนร่วมมือช่วยเหลือ แล้วเขาจะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (อ้างในไพรัช แก้วชม. 2541 : 81) ที่พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความต้องการได้รับการยกย่อง เชื่อถือในความรู้ความสามารถ และได้รับการแสดงความยินดี ยกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ

2.2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่คนละระดับ โดยครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มักจะได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ทำหาย เหมาะสมกับบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นงานที่ครูเหล่านี้ทำมาหลายปีเกิดความรู้ รัก และศรัทธาในงานที่ทำอยู่ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่าปี ขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (อ้างใน วิรุฬ รัชรวาสน์. 2534 : 105) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า “องค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญของคนในองค์กรดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับขณะทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่” และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (อ้างใน ไพรัช แก้วชม. 2541 : 74) ที่พบว่า “ลักษณะงานที่ปฏิบัติของครู – อาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีลักษณะงานที่เหมาะสม เป็นงานที่ทำหาย ความสามารถ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการทำงานด้านวิชาชีพตลอดเวลา”

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีได้มอบหมายงาน ที่ทำหายความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องใช้

ความคิดสร้างสรรค์ และต้องรับผิดชอบงานมากมายเกินความเหมาะสม จนทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยงานทางด้านวิชาการ อย่างเต็มที่ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า สอดคล้องกับความเห็นของ อุทัย หิรัญโต (2531 : 162-163) ที่กล่าวไว้ว่า

การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติ หรือรับผิดชอบนั้นหากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดขีดเงิน ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ หรือความรู้ ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจของเขาด้วย แต่ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจ และทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะเกิดขึ้นตามมา

2.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญอยู่ในระดับเดียวกัน โดยทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยของขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ ด้านการสอนมากกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มักจะได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ โดยที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพราะถือว่าได้ปฏิบัติงานมาหลายปีมีประสบการณ์ด้านการสอนมากพอที่จะตัดสินใจ และรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นงานประจำหรืองานพิเศษ ทำให้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่า ดังที่ Herzberg (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 21) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ไว้ว่า

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เป็นครูที่มีประสบการณ์น้อยมักจะไม่ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานสำคัญ ๆ เวลาปฏิบัติงานก็มีการตรวจสอบ อย่างใกล้ชิด ไม่มีเสรีภาพในการตัดสินใจ ต้องได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาก่อน และต้องปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่ำกว่า ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 51) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบว่า เมื่อมอบหมายงานความรับผิดชอบ

ชอบให้แก่ผู้ใด ควรจะมอบหมายหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้คนที่ได้สัดส่วนพอเพียง จึงทำให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

2.2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญอยู่ในระดับเดียวกัน โดยอยู่ในระดับปานกลางซึ่งครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้สูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานมาหลายปี แสดงผลงานให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น มีทักษะเพิ่มขึ้น มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการและได้รับการไว้วางใจ ให้รับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะผู้บริหารเห็นว่า มีประสบการณ์มาก สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ดังที่ Benton (อ้างใน ปรีชา อินตะกนก, 2540 : 35) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานไว้ว่า

การเลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าของคนทำงานในรูปร่างที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น แต่ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโมงการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการทำงานดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้นความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น เรียกว่าไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี คิดว่าตนเอง เพิ่งจะทำงานมาไม่นาน ไม่ทราบว่าโรงเรียนจะไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ ๆ หรือไม่ ประกอบกับความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ก็มีเพียงจำกัด และไม่ค่อยได้เข้ารับการอบรม สัมมนามากนัก โอกาสเลื่อนตำแหน่งก็เป็นไปได้ยาก ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ดังที่ สุพรรณ หนูประดิษฐ์ (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 45) ได้กล่าวไว้ว่า

การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขวัญไม่ดี อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ ดังเช่นในข้อที่ 2 สาเหตุจากไม่พอใจในตำแหน่งที่ตนได้รับอยู่ ในข้อที่ 9 สาเหตุจากพนักงานขาดความเชื่อถือในตนเอง ขาดประสบการณ์ความชำนาญและในข้อ 10 สาเหตุจากการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม

2.2.1.6 ด้านเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเดียวกัน โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีการพิจารณาปรับเงินเดือนมาหลายครั้ง ทำให้อัตราเงินเดือนสูงขึ้น และมีการพิจารณาอย่างยุติธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมด้วยความสุข เหมือนกับผู้ที่ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ทั่วไป เมื่อทำงานมาหลายปี อัตราเงินเดือนสูงขึ้น อัตราการเพิ่มของบำเหน็จ ก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ดังที่ Stauss และ Sayles (อ้างในปรีชา อินทกนก. 2540 : 42) ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า

คนงานมักจะให้เหตุผลในการที่ทำงานว่า เพื่อหารายได้สำหรับใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองตอบความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่า เงินสามารถตอบสนองความต้องการทุกชนิดได้ และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้ จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปได้อีกด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุน พื้นฐาน

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มักจะมีอัตราเงินเดือนน้อย บำเหน็จที่ได้เพิ่มก็จะน้อยตามไปด้วย และบางครั้งในสายตาของผู้บังคับบัญชามักเห็นว่าผู้ที่ทำการสอนมาไม่กี่ปี มักจะไม่ค่อยมีผลงาน การพิจารณาบำเหน็จ จึงมีไม่มาก ซึ่งทำให้เงินเดือนที่ได้รับแต่ละเดือนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 461) ได้กล่าวไว้ว่า

เราคงเคยได้ยินได้ฟังเสมอถึงข่าวที่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมก่อการสไตรค์ (Strike) นัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น สาเหตุก็คือ คนงานต้องการรายได้ที่พอเหมาะกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วน ระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานเสื่อมลง แต่อย่างไรก็ตามพึงระลึกด้วยว่า อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้น ทำให้เป็นเครื่องประกันว่า จะได้ขวัญและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงานเสมอ เพราะยังมีสาเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้ขวัญและกำลังใจเสื่อมทรามลงได้อีกมาก

มาย หลายสาเหตุแต่อย่าลืมว่าค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นสิ่ง
ที่จำเป็น สำหรับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ก็เพราะว่าเงินหรือเงินเดือนเป็นเครื่องช่วยยื้อให้คนทำงานเพราะเงินเดือนสามารถ
สนองความต้องการของคนได้หลายสิ่งหลายอย่างได้แก่

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค
2. ความต้องการเกี่ยวกับสุขภาพ และการศึกษา
3. ความต้องการการใช้จ่ายสินค้า เช่น รถยนต์ โทรทัศน์ ฯลฯ
4. ความต้องการทางสังคม
5. ทำให้เป็นคนมีอำนาจซื้อ และเป็นเจ้าของได้

2.2.1.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า
ครูที่มีประสบการณ์ ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง เช่นเดียวกันโดยครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีขวัญในการ
ปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า คิดว่าตนเอง
ทำงานมาหลายปี มักจะได้รับโอกาสในการทำงานต่าง ๆ เป็นประจำไม่ว่าจะเป็นงานประจำ งาน
พิเศษ เพราะผู้บังคับบัญชา ให้ความเชื่อถือไว้วางใจ เนื่องจากมีประสบการณ์มาหลายปี ในด้านการ
สอนก็ได้รับการส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรม และส่งเสริมการทดลองค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับเทคนิคการ
สอนต่าง ๆ ตลอดจนได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา ทางวิชาการเป็นประจำ จึงทำให้ครูที่
มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน
(อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์.2534 : 22) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะเสริมสร้างให้บุคคลมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานได้นั้นจะต้องมีอย่างน้อย 10 ประการ คือ ความมั่นคงในการทำงาน งานที่ตนพอใจ
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การที่ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
ค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาค ความนุ่มนวล และแนบเนียน การยอมรับนับถือ และความ
พอใจในสภาพการทำงาน และตรงกับที่ ถวิล ไพรสนธ์ (2511 : 48) ได้กล่าวถึง โอกาสก้าวหน้า
ในการทำงาน หมายถึงโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้สูงกว่า
เดิมและโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่ออนาคตของตนเองในการทำงานนั้น คนงานย่อม
หวังว่า งานที่ตนทำนั้น จะทำให้เขามีโอกาส ก้าวหน้า ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งถือว่าเป็น
การสนองความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ของมนุษย์

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้
อาจเนื่องมาจาก ครูกลุ่มนี้มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่มาก ในสายตาของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วม
งานและคนทั่วไปเห็นว่า ยังขาดประสบการณ์ ซึ่งมักให้ความเชื่อถือไม่มาก การพิจารณาคัดเลือกครู

เพื่อเข้าการอบรม สัมมนา หรือประชุม ก็มักจะไม่ได้รับการพิจารณา ซึ่งทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า

2.2.1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปีและ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่ามีโอกาสได้พบปะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพราะทำงานมาก่อนมีโอกาสได้ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ และคำแนะนำต่าง ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งในการทำงานก็มักได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากรอื่นในโรงเรียน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมาก มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าสอดคล้องกับที่ Larry D. Folkins (อ้างใน วิรุฬ รัชควาสน์.2534 : 32) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ขวัญของครูขึ้นอยู่กับสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียน และอัตราเงินเดือน

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนน้อย ได้รับความใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาไม่มากเท่าที่ควร จึงทำให้ขาดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชายังไม่เห็นผลงาน จึงยังไม่เกิดความยอมรับในความสามารถ ขาดความสนิทสนม ขาดความสัมพันธ์ต่างกัน เพราะ ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความจำเป็นต้องไปใกล้ชิดมากนัก จึงไม่ได้รับ คำปรึกษาหารือ หรือคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่ามีขวัญในด้านนี้ต่ำกว่าตรงกับที่ อุทัย หิรัญโค (2531 : 162) กล่าวไว้ว่า หากผู้ได้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง และเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านาย ผู้เรื่องอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

2.2.1.9 ด้านสถานภาพทางอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน และอยู่ในระดับมาก โดยครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ มีความพอใจในอาชีพครู เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เมื่อประกอบอาชีพนี้เป็นเวลาหลายปีจะเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของสังคมอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความอดทนต่อการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดี มีศีลธรรม ดังนั้นครูส่วนใหญ่จึงเป็นบุคคลที่สังคมให้การยอมรับ และถือว่าเป็นอาชีพที่ควรเคารพยกย่อง เพราะเป็นอาชีพที่เสียสละ เป็นอาชีพที่ปฏิบัติงานด้วยจิตใจ ดังที่ Herzberg (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 19) ได้กล่าวถึง สถานภาพทางอาชีพ หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี และงานวิจัยของ สุวดี โปธิสิตา (อ้างในยุพา พันธุม

โกมล.2538 : 86) ที่กล่าวถึง ศักดิ์ศรีของอาชีพครู เป็นตัวบ่งชี้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้สูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีประสบการณ์มาหลายปี มีผลงานแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ อีกทั้งเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม ผู้ปกครองให้ความมั่นใจ และเชื่อมั่นที่จะมอบหมายให้เป็นผู้อบรม สั่งสอน บุตรหลาน เพราะผู้ที่มีประสบการณ์มาก สามารถมองเห็นปัญหา และแนวทางแก้ไขได้ดีกว่าในสายตาของนักเรียน ก็ให้ความเชื่อถือว่างครูที่มีประสบการณ์มาก จะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเชื่อฟังในการอบรมสั่งสอน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมาก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เทอริ (อ้างใน ชูศักดิ์ มั่นสระเกษ. 2538 : 73) ที่ได้ต้องการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบของขวัญ และความเข้าใจในเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยทำการศึกษาจากครูจำนวน 555 คน พบว่าครูที่สอนมานานปี มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มเข้าทำงาน

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูกลุ่มนี้มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่กี่ปี จึงได้รับการยอมรับในระดับไม่สูงนัก ผู้บังคับบัญชาก็ยังไม่ไว้วางใจ ให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ หรืองานสำคัญ คงได้รับเฉพาะงานการสอนประจำเท่านั้น ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์ (2533 : 60) ได้กล่าวว่า การที่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การขวัญไม่ดี อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ ดังในข้อที่ 9 คือ สาเหตุจากพนักงานขาดความเชื่อถือในตนเอง ขาดประสบการณ์ ความชำนาญ

2.2.1.10 ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันโดยที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่านี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่ประกอบอาชีพครูมาหลายปี ซึ่งปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถเป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง และลึกซึ้ง โดยเฉพาะด้านการสอน ผู้บังคับบัญชามักเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษาและการแก้ปัญหาของโรงเรียน และเมื่อมีการคัดเลือกผู้ที่จะเป็นหัวหน้าครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมาก ก็จะได้รับคัดเลือกก่อนเป็นส่วนมาก เมื่อมีข้อมูลข่าวสารสำคัญก็มักจะได้รับก่อน ทำให้ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวดี โพธิสิตา (อ้างในยุพา พันธุมโกมล , 2528 : 85) ได้สรุปว่า ความร่วมมือในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายในโรงเรียน เป็นตัวบ่งชี้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่สำคัญใน 29 ตัวบ่งชี้

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในด้านนี้ต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูมีประสบการณ์ในด้านการสอนไม่มาก จึงได้รับการพิจารณาในด้าน

ต่าง ๆ ในลำดับหลัง เช่น ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ เพราะมีประสบการณ์น้อย ยังไม่เป็นที่ไว้วางใจที่จะให้รับผิดชอบในตำแหน่งหัวหน้า หรือรับงานสำคัญ ๆ ตลอดจนแนวคิดต่าง ๆ ในการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ก็ยังไม่ได้รับการเชื่อถือและสนใจจากผู้บังคับบัญชา ข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นเรื่องสวัสดิการ หรือข่าวสารทางราชการก็มักได้รับล่าช้า ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า

2.2.1.11 ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปีและตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน สภาพห้องเรียนก็สะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามักให้ความสำคัญกับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์มานาน ๆ เห็นว่ามีความจริงใจที่จะร่วมงาน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับที่ นกคต ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ให้ความเห็นไว้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญของสมาชิกในองค์การขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ในข้อ 3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน และความสกปรกในที่ทำงานด้วย

และงานวิจัยของ วิจิตร อาชวกุล (2528: 262) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญ ได้สรุปส่วนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ได้แก่ ความต้องการของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน สิทธิผลประโยชน์ที่ได้รับ มิตรภาพ และความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อมั่นต่อการบริหาร เทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน ประสิทธิภาพของการบริหาร ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของงาน และความสัมพันธ์ของงาน สถานภาพและการยอมรับ นับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ โอกาสที่จะก้าวหน้าสูงขึ้น

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูกลุ่มนี้ไม่มีเสรีภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนขาดบรรยากาศความเป็นมิตร และเอื้ออารีในโรงเรียน เพราะผู้บังคับบัญชา ขาดความ สนใจ เอาใจใส่เท่าที่ควร เนื่องจากเห็นว่าเป็นกลุ่มครูที่เพิ่งจะเข้ามาปฏิบัติงานได้ไม่กี่ปี เป็นครูใหม่ จึงทำให้ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนา สุตรสุวรรณ (อ้างใน ยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 82) ได้เสนอว่า การที่จะทราบว่าสมาชิกในหน่วยงานมีสภาพกำลังขวัญดีหรือไม่ นั้น สังเกตได้จากสมาชิกในหน่วยงานมีความสุข เพลิดเพลินกับงานมากน้อยเพียงใด ตลอดจนบรรยากาศในหน่วยงาน ในเรื่องความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ทั้งนี้เพราะผู้

บริหารมักไม่ให้ความสำคัญกับครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนน้อย จึงให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ไม่มากเท่าที่ควร

2.2.1.12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามักจะมีความพร้อมในการสอนมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสื่อการสอน แผนการสอน ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเวลาทำธุระส่วนตัว เช่นการออกกำลังกาย หรือการพักผ่อนหย่อนใจ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าดังที่ Keith Davis (อ้างในยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 20-21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญที่ดี ได้แก่ ข้อ 6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตนี้มีผลอย่างมาก ต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิต เขาเหล่านั้นย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีขึ้นได้

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่มาก จึงต้องใช้เวลากับการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น การทำสื่อการสอน แผนการสอน ตลอดจนบางครั้งต้องถูกโยกย้ายไปทำงานการสอนหลาย ๆ วิชา ก็ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมตัวในทุก ๆ ด้าน เกิดปัญหาสุขภาพจิตเกิดความเครียด จึงทำให้ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า สอดคล้องกับ แนวคิดของ Herzberg (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 22) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่จะกำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ในเรื่องความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.2.1.13 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ ด้านการสอนมากกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า คิดว่าตนเองทำงานอยู่ในโรงเรียนมานาน อัตราเงินเดือนก็เพิ่มขึ้นทุกปี เมื่อต้องการความช่วยเหลือด้านงานต่าง ๆ จากครูก็มักจะได้รับความร่วมมือไม่ว่าจะเป็นครูที่ทำงานอยู่นานแล้วหรือที่เพิ่งจะเข้ามาก็ตาม ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมาก เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและเมื่อตัดสินใจในการปฏิบัติงานไป

อย่างไร ก็เชื่อมั่นได้ว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็น และรับผิดชอบในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานเสมอ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้ สูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยชาญ ศรีทรง (2529:7) ที่กล่าวว่า หากครูมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้า ครูก็จะมีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานต่อไป ตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความมั่นใจและรู้สึกได้ว่า ได้รับความเป็นธรรมในผลประโยชน์ที่พึงได้รับตลอดจนมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้ศึกษาต่อและได้รับการฝึกอบรม

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การที่คนเพิ่งจะทำงานได้ไม่นาน ทำให้ไม่ทราบว่าโรงเรียนจะไว้วางใจให้ทำงานอยู่ได้นานเพียงไร อัตรารายเดือนก็ยังน้อย ไม่ค่อยมีความมั่นคงในงานมากนัก จะทำงานที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น เมื่อมีปัญหาในการทำงานก็ไม่กล้าขอให้เพื่อร่วมงานช่วยเหลือ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า สอดคล้องกับที่ ฮิลล์ (อ้างในชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 29) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูโรงเรียนมัธยมคาทอลิก พบว่า ระดับขวัญของครูมีค่า จะเกี่ยวข้องกับสภาพของตนเอง ความมั่นคงทางการเงิน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกใหม่ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน

2.2.1.14 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มีขวัญสูงกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดว่าตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เวลาปฏิบัติงาน จะได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา อย่างจริงจังและมักจะให้เข้าร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของนักเรียน ตลอดจนให้คำแนะนำต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการพบปะพูดคุยเป็นกันเอง เพราะมีความคุ้นเคยสนิทสนมมาก เพราะทำงานมานานและเมื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว จะไว้วางใจในการปฏิบัติงานเสมอ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมาก เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีการวินิจฉัยสั่งการที่ถูกต้อง เข้าใจในการปฏิบัติงานของตน และให้การสนับสนุนตลอดเวลา บริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับที่ Howell (อ้างในยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 33) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูประถมศึกษา พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอยู่ในระดับสูง คือการที่ผู้บริหาร ยึดหลักประชาธิปไตย

ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูกลุ่มนี้คิดว่าตนเองมีประสบการณ์ในด้านการสอนไม่มาก ทำงานได้ไม่กี่ปี จึงยังไม่ได้รับความไว้วางใจ และใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา ขาดความคุ้นเคย การสั่งการมักจะเป็นไปในลักษณะคำสั่งที่ต้องปฏิบัติ โดยที่ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ขาดการ

แนะนำ และยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา นักเรียนมากนัก ตลอดจนถึงไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพราะถือว่ามีความประสพการณ์น้อย และปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า สอดคล้องกับที่ ทวนชัย อรุณโรจน์ (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542 : 57) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี 2531-2533 พบว่ามีปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก ประเด็นหนึ่งคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่ผลักดันคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญกับครูทุกคน ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครู และไม่คอยรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหา

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ตามสมมติฐานที่ 2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมพบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดรายละเอียดด้วยเวลาการทำงาน สวัสดิการค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา สิทธิการลาต่าง ๆ ไว้เช่นเดียวกับทางราชการ ซึ่งครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาได้รับเท่าเทียมกันหมด ซึ่งจะทำให้ครูเอกชนอาชีวศึกษาที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน เพราะต่างก็ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ เท่าเทียมกัน

2. กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบด้วยจรรยาบรรณ วินัยและหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการครูใหญ่ หรือ ครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2526 ซึ่งครูทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นครูวุฒิสองหรือต่ำ ซึ่งจะทำให้ครูมีระดับขวัญสูงขึ้น เช่น สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ อบรมสัมมนาทางวิชาการ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีต่อการศึกษา ตลอดจนกำหนดให้ผู้รับใบอนุญาต จัดให้มีอุปกรณ์ การสอน คู่มือครู การประเมินหลักสูตร เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การศึกษา เป็นต้น โดยสรุปแล้วจะเห็นว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชน และอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะกระทรวงศึกษาได้ออกระเบียบและข้อบังคับผู้บริหาร และครูผู้สอนไว้อย่างเป็นธรรม และเสมอภาคกัน ครูที่มีวุฒิต่างกันก็ได้รับสวัสดิการผลประโยชน์และค่าตอบแทนต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล บุญชู (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 149) ที่พบว่าขวัญของครูในโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญ ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ บริบูรณ์ เปียทอง (2539 : 2) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรง

เรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนบริบูรณ์ศิลป์ศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 11) ที่พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับ วิจอร์ย์ เกตุวงศา (อ้างใน ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 149) ที่พบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในเขตการศึกษา 11 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน และสถานภาพทางอาชีพ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งการที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสถานภาพทางอาชีพ แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ หรือทางวิชาชีพมากกว่าจึงทำให้เกิดความภูมิใจในผลงานของตนเอง และสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาได้สำเร็จส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดว่าตนเองมีวุฒิการศึกษาไม่สูงนัก มักจะไม่ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ ๆ หรือการมีโอกาสแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน จึงทำให้ครูกลุ่มนี้มีความคิดว่าตนเองมีความสำเร็จอยู่ในระดับหนึ่งเท่านั้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูงเป็นที่ยอมรับและยกย่องของนักเรียน นักศึกษา เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้ครูกลุ่มนี้มีความพอใจสถานภาพของตนเองในระดับสูง ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมักจะไม่ค่อยได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควรเพราะเห็นว่าไม่มีพื้นฐานการศึกษาไม่สูงนัก จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางอาชีพ นโยบาย และการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งการที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสถานภาพทางอาชีพ แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้ความสามารถ

ทางด้านวิชาการ หรือทางวิชาชีพมากกว่าจึงทำให้เกิดความภูมิใจในผลงานของตนเอง และสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาได้สำเร็จส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดว่าตนเองมีวุฒิการศึกษาไม่สูงนัก มักจะไม่ได้ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ ๆ หรือการมีโอกาสแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน จึงทำให้ครูกลุ่มนี้มีความคิดว่าตนเองมีความสำเร็จอยู่ในระดับหนึ่งเท่านั้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูงเป็นที่ยอมรับและยกย่องของนักเรียน นักศึกษา เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้ครูกลุ่มนี้มีความพอใจสถานภาพของตนเองในระดับสูง ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมักจะไม่ค่อยได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควรเพราะเห็นว่าไม่มีพื้นฐานการศึกษาไม่สูงนัก จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาระสำคัญ ดังนี้

2.2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปคิดว่า การที่ตนเองมีวุฒิการศึกษาสูงกว่า จะมีอนาคตที่ดีกว่า มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า และได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะให้โอกาสผู้ที่มีความรู้ที่สูงกว่า เพราะเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู ซึ่งเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใดๆแล้ว ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ดังนั้นจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 21) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มักไม่ได้รับความไว้วางใจ ให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานสำคัญเพราะเห็นว่ามีวุฒิการศึกษาไม่สูงนัก ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นก็มักไม่ได้รับโอกาส จึงทำให้ครูกลุ่มนี้คิดว่าตนเองมีความสำเร็จในระดับหนึ่งเท่านั้น จึงส่งผลทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้ต่ำกว่า

2.2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดว่าตนเองได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป เพราะสังคมไทยในปัจจุบันส่วนใหญ่ยอมรับผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป สังเกตได้ว่าในการรับสมัครเข้าทำงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางภาครัฐ หรือเอกชน ต้องการผู้ที่มีความรู้สูง หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้และมีวุฒิภาวะสูงพอสมควร มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์และก้าวหน้า สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ดังที่ Sergiovanni (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ, 2541 : 68) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษาต่างๆ โดยการแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ประการ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยที่ค้นพบแสดงว่า

ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง และการได้รับความยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดว่าตนเองมีวุฒิการศึกษาไม่สูงนักมีความรู้ด้านวิชาการไม่มากนัก ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการแนะนำการปฏิบัติงาน หรือการแก้ไขปัญหาต่างๆเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจในการ แก้ปัญหาต่างๆ เพราะคิดว่ามีความรู้และมุมมองไม่กว้างนัก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำกว่า

2.2.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมากตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปส่วนใหญ่ถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพที่สูงกว่า สามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีโอกาสดำรงงานที่ทำหายและได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพราะผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในความสามารถ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญสูงกว่า และอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับที่ สุชา จันท์ธอม และ สุราง จันท์ธอม (2520 : 58) แนะนำไว้ดังนี้ คือ ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรดีนั้นคือ การที่เขาเกิดความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และตรงกับที่ Herzberg (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์, 2534 : 21) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงในเรื่องลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไว้ว่า หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ทำให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า

ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากคนที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ เพราะผู้บังคับบัญชาอาจไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร หรือเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนัก หรือมอบหมายให้เฉพาะงานการสอนเท่านั้น ซึ่งทำให้รู้สึกว่าเป็นงานเดิม ๆ ไม่มีความแปลกใหม่ในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้ต่ำกว่า

2.2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทั้งสองกลุ่มต่างก็ได้รับมอบหมายงานการสอนเช่นเดียวกัน มีการใช้ความรู้ด้านวิชาการและทักษะความชำนาญแบบเดียวกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานเท่า ๆ กัน และเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้ตามความถนัด สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระพอสมควร จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชายังให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งในการปฏิบัติงานแล้วนั้น ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบแล้ว หน่วยงานนั้นก็将会เกิดความเสียหายและไม่ประสพผลสำเร็จ สอดคล้องกับที่ Herzberg (อ้างใน วิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 :22) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และตรงกับที่ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 38) ได้สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า สภาพของขวัญกำลังใจโดยทั่วไป บุคลากรมักจะมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงและปานกลาง ในด้านความภาคภูมิใจที่เห็นความสำคัญของงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

2.2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทั้งสองกลุ่มมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ครูส่วนใหญ่คิดว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มิได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว อาจพิจารณาด้านอื่นๆประกอบด้วย เช่น บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ความขยันอดทน

และสามารถสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาได้ โรงเรียนบางแห่งต้องการหัวหน้างานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บางแห่งต้องการผู้มีทักษะในการปฏิบัติ บางแห่งต้องการผู้ที่มีความรู้หลากหลาย ซึ่งอาจจะมิวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีขึ้นไปก็ได้ ดังนั้นจึงทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับที่ นพดล ลิ้มสุรัตน์(2526 : 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม หรือขวัญและกำลังใจของสมาชิกในองค์การว่า ขึ้นอยู่กับในเรื่องความก้าวหน้า หมายถึงความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง ความรู้ความชำนาญ ตลอดจนได้มีการมีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น ขวัญและกำลังใจที่ดีกับความก้าวหน้า จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่หวาดกลัว และขาดความทะเยอทะยานจะมีขวัญและกำลังใจไม่ดีเมื่อมีการแข่งขัน

2.2.2.6 ด้านเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย และมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทั้งสองกลุ่มมีรายได้หลักจาก เงินเดือนแต่ละเดือน ตามที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนของครูรัฐบาล ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนที่ไม่สูงนัก บางแห่งได้รับในอัตราที่เท่ากับที่ ก.พ.กำหนด และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบางแห่ง อาจจะได้รับเงินเดือนในอัตราที่ต่ำกว่าก็มี ซึ่งเป็นรายได้ที่จำกัด โดยเฉพาะในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าครองชีพสูง มีความเป็นอยู่ที่จำกัด การใช้จ่ายต้องรัดกุม ซึ่งอาจส่งผลทำให้ครูเกิดความเครียดในการดำรงชีวิต และการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างน้อยเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 461) ที่ได้กล่าวว่า

เราคงเคยได้ยินได้ฟังเสมอ ถึงข่าวที่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมก่อการสไตรค์ (Strike) นัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น สาเหตุก็คือคนงานต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานเสื่อมลง แต่อย่างไรก็ตามพึงระลึกด้วยว่า อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้น หาใช่เรื่องประกันว่าจะได้ขวัญและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงานเสมอไป เพราะยังมีสาเหตุอื่นๆที่ทำให้ขวัญและกำลังใจเสื่อมลงได้อีกมากมายหลายสาเหตุ แต่อย่าลืมว่า ค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสม และเป็นธรรม เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.2.2.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับที่เท่ากัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทั้งสองกลุ่ม ต่างก็ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันเช่น งานการสอน งานปกครอง การใช้ความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และทักษะด้านต่างๆแบบเดียวกัน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานก็เท่าๆกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้บริหารมิได้มองแต่วุฒิการศึกษาแต่เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมด้านอื่นๆด้วย เช่น ตำแหน่งที่ว่างลงเป็นตำแหน่งอะไร ใช้ความสามารถด้านใดเป็นพิเศษ สอดคล้องกับความเห็นของ พิชัย ศรีใส (อ้างใน สมศักดิ์ อินทрма. 2541 : 131) ที่ว่าครู - อาจารย์ที่วุฒิต่างกัน มีโอกาสก้าวหน้าพอๆกันเพราะโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนด้วย

2.2.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปคิดว่า การที่ตนเองมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีนั้นเป็นพื้นฐานการศึกษาที่สังคมยอมรับและให้เกียรติ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมั่นใจในความรู้ความสามารถในการที่จะช่วยกันปฏิบัติงานให้หน่วยงานเจริญรุ่งเรือง ด้านผู้บังคับบัญชาก็ให้ความใกล้ชิดเป็นพิเศษ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทั้งด้านการปฏิบัติงานและส่วนตัว จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับ Keith Devis (อ้างใน ยูพา พันธุมโกมล. 2538 : 20) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญที่ดีได้แก่ ลักษณะท่าทีและบทบาท ของผู้นำที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับ ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างขวัญให้สูงขึ้น รวมทั้งความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคิดว่าตนเองอาจจะไม่ได้รับความใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร เพราะมีความรู้ไม่สูงนัก ผู้บังคับบัญชายังไม่เชื่อถือเท่าที่ควร การพบปะพูดคุยในลักษณะปรึกษาหารือเรื่องงานมักไม่ค่อยได้รับโอกาส จึงมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มากเท่าที่ควร อีกทั้งเพื่อนร่วมงานก็ยังไม่ให้ความเชื่อถือเช่นกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำกว่า

2.2.2.9 ด้านสถานภาพทางอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีก็กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ก็เป็นที่ยอมรับของนักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง เช่นกัน อีกทั้งอาชีพครู ไม่ว่าจะมีความรู้ปริญญาตรีหรือไม่ก็ตาม ก็ได้ชื่อว่าครูเช่นเดียวกัน ซึ่งจะได้รับสวัสดิการต่างๆจากรัฐและของโรงเรียนเท่าเทียมกัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตรงกับที่ เมธ เมธสีมา. (อ้างในชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538 : 41) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะอาการของครูที่มีขวัญดีว่า ครูมีการให้เกียรติเชื่อถือกัน และเชื่อในความสามารถที่แตกต่างกันของเพื่อนครู

2.2.2.10 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปคิดว่า การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานด้านธุรกิจทางการศึกษา เป็นการทำธุรกิจกับนักเรียน นักศึกษา และ ผู้ปกครอง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานต้องชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ตนเองมีความเข้าใจมากกว่า ดังนั้นทำให้การปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเข้าใจและเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งทางโรงเรียนได้ชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องนโยบายและการบริหารงานให้ครูได้ทราบอย่างชัดเจนพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านปกครองหรือด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อต้องการให้ครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ จากที่กล่าวมาแล้วจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ดังที่ Barnard (อ้างในสมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542 : 56) ได้กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กรจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ตนเองไม่ได้รับทราบนโยบายหรือแผนงาน การบริหารงานที่ชัดเจน เพราะผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร โดยคิดว่าครูกลุ่มนี้รับทราบคำสั่งการปฏิบัติงานที่เพียงพอแล้ว เช่น ในด้านการเรียน การสอน และด้านงานปกครอง ซึ่งเป็นงานประจำ ทำให้ครูกลุ่มนี้ไม่ค่อยมีโอกาสได้รับทราบนโยบายนี้ชัดเจน ตลอดจนเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ก็ไม่มีโอกาสได้รับการปรึกษาหารือเพื่อการแก้ไข จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ต่ำกว่า

2.2.2.11 ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เช่นเดียวกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทั้งสองกลุ่มคิดว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียน เช่น ห้องเรียน โรงฝึกงาน และสื่อการเรียนการสอนนั้น โรงเรียนยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ห้องเรียนบางแห่งอาจมีขนาดเล็กเกินไป จำนวนนักเรียนต่อห้องมีจำนวนมาก อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ไม่มีพัดลมระบายความร้อน โรงฝึกงานแออัดคับแคบไม่เป็นไปตามมาตรฐาน จึงทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียน การสอนเท่าที่ควร จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 259) ที่พบว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าสภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วย”

2.2.2.12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทั้งสองกลุ่มคิดว่า การที่ตนเองทำหน้าที่เป็นครูเช่นเดียวกัน จึงได้รับการดูแลเอาใจใส่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน หากเป็นเรื่องงาน ก็มักจะได้รับการมอบหมายงานตรงตามที่ตนเองถนัด ในด้านสวัสดิการที่ได้รับจากทางโรงเรียน ก็เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง ตลอดจนมีการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของครูบ้างพอสมควร หากเจ็บป่วยก็สามารถเข้ารับการรักษาขั้นต้นภายในโรงเรียนได้ หากมีการเจ็บป่วยมากขึ้นก็สามารถเข้ารับการรักษาตามคลินิกหรือโรงพยาบาลได้ โดยมีโรงเรียนรับผิดชอบ หรือเบิกจ่ายจากทางรัฐบาลก็สามารถทำได้ ดังนั้นการที่บุคคล หรือครูมีความเป็นอยู่ที่ดี เช่น ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีชีวิตครอบครัวที่เป็นสุข มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ก็จะส่งผลทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงานตามมา ดังที่ แอนเดอร์สัน และแวนไดน์ (ฮ้างโนซุคคี้ หมั่นสระเกษ . 2538 : 31) ได้ทำการศึกษาพบว่า สุขภาพทางกายและจิตใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และปัญหาส่วนตัว เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญ

2.2.2.13 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้สึกว่า ตนเองมีความรู้ด้านวิชาการที่สูงกว่า จึงได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามักจะให้ความไว้วางใจในการทำงานมากกว่า เพราะถือว่ามีความรู้ความสามารถ การเสนอความคิดเห็นต่างๆก็มักได้รับการพิจารณา และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานตลอดจน วุฒิการศึกษาปริญญา

ครีก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งเป็นค่านิยมของสังคมไทยในปัจจุบัน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้สูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุศักดิ์ หมั่นสระเกษ (2538 :108) ที่พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้สูงกว่า

ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงนักทำให้ไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร บางครั้งอาจถูกโยกย้ายให้รับผิดชอบการสอนในรายวิชาที่ไม่ถนัด หรือขาดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนการเสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ก็มักไม่ได้รับความเชื่อถือ เพราะผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีพื้นฐานความรู้ไม่มาก จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้ต่ำกว่า

2.2.2.14 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทั้งสองกลุ่มคิดว่า ตนเองพอมีความเข้าใจในระบบและวิธีการปกครองบังคับบัญชาพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการค้าแรงงานในด้านต่างๆ การให้อิสระในการทำงาน การติดต่อสื่อสารและการให้โอกาสในการตัดสินใจ เพราะวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกในความรู้สึกลึกซึ้ง ตามประสบการณ์ของผู้บังคับบัญชา ที่จะใช้วิธีการปกครองแบบใด เช่น แบบเผด็จการ หรือ แบบประชาธิปไตย ซึ่งการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นสิ่งที่ครูยอมรับและทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูทั้งสองกลุ่ม มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับที่ Howell (อ้างในวิรุฬ รัชตวาสน์. 2534 : 30) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูมักจะสูงเมื่อผู้ใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ตัดสินใจและปฏิบัติโดยไม่คว่นตัดสินใจเสียเอง

2.2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ตามสมมติฐานที่ 3 ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป โดยภาพรวมพบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท คิดว่าตนเองมีรายได้ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงมาก จำเป็นต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด การเข้าสังคมก็ไม่สามารถทำได้เท่าที่ควรสามารถใช้จ่ายได้เฉพาะ ในเรื่องที่เป็นจริงๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง และค่ายารักษาโรค บ้างหนึ่งที่ได้ในแต่ละปีก็ไม่สูงนัก ทำให้รู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร

อีกทั้งรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนสภาพการทำงานก็อาจไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร เนื่องจากส่วนใหญ่ซึ่งจะทำงานได้ไม่กี่ปี ส่วนครุที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไปคิดว่าตนเองมีรายได้เพียงพอกับเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน และอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข และเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นแล้วก็รู้สึกภูมิใจ เพราะมีรายได้ใกล้เคียงกัน และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับจึงทำให้ครุที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (อ้างในบริบูรณ์ เปียทอง. 2539 : 21) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ขนาดของโรงเรียนและเขตที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกันและ งานวิจัยของ สมภพ เพชรพระประเสริฐ (2542 : 106) ที่พบว่าความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามเงินเดือน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครุที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทและ 7,000 บาทขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพการทำงาน นอกนั้นไม่แตกต่างกันคือลักษณะของการปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางอาชีพ นโยบายการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชา จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ครุที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครุที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้น่าจะมีสาเหตุ มาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.2.3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครุที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครุที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครุที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป คิดว่าการที่ตนเองมีรายได้สูงกว่าเกิดจากการทำงานมาหลายปี ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นโดยมีความตั้งใจทำงาน จึงได้รับการพิจารณาบำเหน็จ ซึ่งเป็นผลมาจากผลงานของตนเองทั้งสิ้น อีกทั้งการได้รับมอบหมายให้สอนมากกว่าครุคนอื่น ซึ่งเป็นความสามารถอีกอย่างหนึ่งซึ่งทำให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นอีก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครุที่มีรายได้ตั้งแต่ 7,000 บาทขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าครุส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกว่าคุณเองยังไม่ประสบความสำเร็จจากการทำงานเท่าที่ควร เพราะเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเป็นไปตามระบบหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เมื่อทำงานมาหลายปีก็จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จเช่นกัน ซึ่งในการปฏิบัติงานอาจ

จะไม่เคยได้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ เลยก็เป็นได้ จึงทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ Stauss และ Sayles (อ้างใน สมศักดิ์ อินทрма .2541 : 26) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานแม้จะทำงานที่ได้เงินเดือนสูงก็อาจไม่พอใจงาน เมื่อเขาารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งที่ไม่มีโอกาสทำอะไร และไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน เพราะทำให้เขา รู้สึกว่า เขาได้ทำอะไรสำเร็จ งานของเขาสำคัญและมีความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกประสบความสำเร็จ และนับถือตนเองได้

2.2.3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลจากการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีรายได้มากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป ส่วนใหญ่ทำงานมานานหลายปี ย่อมจะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและบุคคลอื่นๆ ทั้งในโรงเรียนและสังคมทั่วไปมากมาย นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมมากมาย เพราะส่วนใหญ่แล้วโรงเรียนจะเลือกครูที่ทำงานมานานและอาวุโสกว่า เพราะถือว่ามีความประสบการณ์มากกว่า อีกทั้งการที่ครูมีรายได้มากกว่า ทำให้ภาพลักษณ์ทางเศรษฐกิจดูดีกว่า เช่น การแต่งกาย การใช้ชีวิตประจำวัน และการเข้าสังคม จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ อินทрма (2541 : 116) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ในด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูที่มีรายได้มากกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาตนเองมีรายได้ไม่สูงนัก เป็นเพราะทำงานได้ไม่กี่ปี การพิจารณาบำเหน็จก็มักได้รับจำนวนไม่มาก อัตราเงินเดือนค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัดและจำเป็นจริง ๆ การเข้าสังคมกับเพื่อนครูด้วยกันก็มีโอกาสน้อย ทำให้ขาดความใกล้ชิด ขาดความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า สอดคล้องงานวิจัยของ ไสว เพ็ญวิทยารัตน์ (อ้างใน ยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 29) ที่พบว่า ระดับการครองชีพของครู หรือเศรษฐกิจของครู โรงเรียนราษฎร์ นับว่าครูยังได้รับเงินเดือนค่อนข้างต่ำ และงานวิจัยของ เสาวนิต วิริยะศิริกุล (อ้างใน ยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 30) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึง ป. 7 ที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราสูง กับครูที่สอนอยู่ในโรง

เรียนราษฎรที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราต่ำ พบว่า ครูโรงเรียนราษฎรส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากรายได้ไม่พอรายจ่าย

2.2.3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมากตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีรายได้สูงกว่า ส่วนใหญ่ทำงานมาหลายปี มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบมาก ตลอดจนได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการทำงานจนลุล่วงไปด้วยดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานหรือแก้ปัญหา อีกทั้งได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับตนเอง เป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้พอมีเวลาว่างในการที่จะค้นคว้าวิจัยงานด้านวิชาการได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าและมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Gilmer (อ้างใน ปรีชา อินทกนก. 2540 : 232) ที่ได้กล่าวว่า “ลักษณะของงานที่ทำขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ถ้างานที่ทำมีความถนัดก็จะมี ความพอใจ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล รักสอน (อ้างใน ไพรัช แก้วชม. 2541 : 74) ที่พบว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ในภาคเหนือเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านลักษณะของงาน”

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า และอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูกลุ่มนี้มีรายได้ไม่สูงนัก เป็นเพราะส่วนใหญ่ทำงานได้ไม่กี่ปี ยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความไว้วางใจเท่าที่ควร งานที่มอบหมายให้อาจจะไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถมากนัก จึงต้องใช้เวลาในการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การปรับปรุงพัฒนา สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ทำให้รู้สึกกังวลและคับข้องใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับที่ อุทัย หิรัญโต (2531 : 162-163) กล่าวว่าไว้ว่า

การมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติแล้วรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดชัดเจน ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญของเขาด้วย แต่ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะเกิดขึ้นตามมา

2.2.3.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่ทำงานมาหลายปีมีความอาวุโสมากกว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สามารถที่จะแก้ปัญหาโดยการตัดสินใจต่าง ๆ ได้อย่างเสรีภาพ และได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษบ้างตามสมควร ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังสร (อ้างใน ปรีชา อินทะกนก. 2540 : 234) ที่พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์พหุวิชาชีพกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง”

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ตนเองมีรายได้ไม่สูงนักเป็นเพราะทำงานได้ไม่กี่ปี มีประสบการณ์ไม่มากนัก ทำให้ไม่ค่อยได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ มักเป็นงานที่ไม่สำคัญมากนัก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำ งานการสอน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และมีเฉลี่ยต่ำกว่า

2.2.3.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยที่ครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปี มีความรู้ความสามารถ หากมีตำแหน่งที่สูงขึ้นว่างลง ผู้บังคับบัญชามักจะพิจารณาครูกลุ่มนี้ก่อนในลำดับต้น ๆ ทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป คิดว่าตนเองมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งการที่ครูที่มีรายได้มากกว่า เป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เป็นความก้าวหน้าอย่างหนึ่งที่ได้รับจากความตั้งใจปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า และอยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ Benton (อ้างใน สมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542 : 64) กล่าวว่า “การเลื่อนขั้น เป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน ในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น แต่ถ้าการย้ายไปดำรงตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโมงการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการทำงานดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ตนเองมีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท เมื่อพิจารณาแล้ว เป็นรายได้ที่ไม่สูงนัก เมื่อเปรียบ

เทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นแล้ว อาชีพครู ก่อนข้างจะมี ความก้าวหน้าในเรื่องเงินเดือน หรือรายได้ที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า อีกทั้งคิดว่าตนเองมีประสพ การณ์ในการปฏิบัติงานไม่กี่ปี การที่จะได้รับการพิจารณาออบหมายให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ก็ เป็นไปได้ยาก เพราะยังไม่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ด้วยเหตุผล ดังกล่าวทำ ให้ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งาน ต่ำกว่า

2.2.3.6 ด้านเงินเดือน ผลจากการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทและ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยทั้งสองกลุ่ม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนใหญ่คิดว่าใน ยุคเศรษฐกิจปัจจุบันโดยเฉพาะเรื่องค่าครองชีพของทุก ๆ ครุวัยเรื่อนั้น เป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญ อย่างยิ่ง ซึ่งอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้จำกัด เช่น รายได้จากเงินเดือน จากค่าสอนล่วงเวลา สอนพิเศษ ดังนั้นครูส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญต่อเงินเดือนเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นรายได้หลักใน การใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่นค่าอาหาร ค่าเดินทาง ยารักษาโรค และอื่นๆ แต่ในสภาพความเป็น จริง ครูส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนไม่สูงนัก ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่ ครูได้รับก็มีจำกัด ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี การจ่ายเงินเดือนไม่เหมาะสมกับ งานที่ทำ มีความล่าช้า ไม่ตรงกำหนดเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการ ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างน้อย ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม (อ้างใน สมนึก สวน อุคม. 2538 : 25) ได้กล่าวถึงสาเหตุของขวัญไม่ดีไว้ว่า อาจเนื่องมาจากการจ่ายเงินทดแทนไม่เหมาะ สม ในบางครั้งทำงานมากกว่าค่าเงินเดือนที่จ่ายให้ สวัสดิการไม่มี ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ใน การทำงาน

2.2.3.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการวิจัยพบ ว่าครูที่มีรายได้ 7,000 บาทและ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยที่ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมา จากครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่ทำงานมาหลายปี มีความเข้าใจในกฎระเบียบและแนว ทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเข้าใจระบบและวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี จึงทำให้ ครูกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน. (2523 : 241) กล่าวว่า ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีการดำเนินการขององค์กรแล้ว ย่อมจะ อุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมา จาก ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท ส่วนใหญ่อายุน้อย มีประสบการณ์ไม่กี่ปี ขาดความเข้าใจระบบการทำงาน of โรงเรียน อีกทั้งเป็นกลุ่มครูที่อยู่ในวัยที่มีพลัง มีความพร้อมที่จะแสวงหา ความแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานอีกมาก จึงทำ

ให้เกิดความสับสนและเข้าใจระบบขั้นตอนการปฏิบัติงานในทางผิด ๆ บางครั้งต้องใช้เวลาในการแก้ไขปัญหามาก แต่ครุกลุ่มนี้อาจคิดว่าสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงอะไรง่าย ๆ และรวดเร็ว ซึ่งไม่เป็นที่พอใจได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครุที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตต่ำกว่า

2.2.3.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ครุที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครุที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครุที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่ทำงานมาหลายปี มีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมาก รู้จักนิสัยใจคอของทุกคนเป็นอย่างดี ตลอดจนงานที่ตนเองมีรายได้มากกว่า ทำให้สามารถเข้าสังคมได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องเศรษฐกิจมากนัก จึงทำให้ครุที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า และอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รอยพิมพีใจ เพชรกุล (2536 : 226) ที่พบว่า “ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ด้านความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง” และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุวรี จันทร์สา (2540 : 169) ที่พบว่า “ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครุ - อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านลักษณะท่าทางและบทบาทผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง”

ส่วนครุที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าและอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ตนเองมีรายได้น้อยจึงจำเป็นต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด การเข้าสังคมจึงไม่สามารถกระทำได้มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการพบปะพูดคุยเฉพาะแต่ในเวลางานเท่านั้น ทำให้ขาดความรู้จัก ใกล้ชิดสนิทสนมและรู้ซึ่งนิสัยใจคอ ไม่มากนัก ทำให้ในขณะที่ปฏิบัติงานอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ทำให้ครุกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ตรงกับที่ อุทัย หิรัญโต (2531 : 162) กล่าวไว้ว่า “หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ”

2.2.3.9 ด้านสถานภาพทางอาชีพ ผลของการวิจัยพบว่าครุที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทและ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันโดยกลุ่มครุที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครุที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป คิดว่า นอกจากที่ตนเองมีอาชีพที่มีเกียรติแล้ว ยังมีรายได้มากพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้พอสมควร มีสวัสดิการที่โรงเรียน และรัฐจัดให้ตามสมควร อีกทั้ง

คิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ทำให้เกิดความพอใจในอาชีพที่ตนทำอยู่ จึงทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุวดี โทธิสิตา (อ้างในยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 86) กล่าวถึงศักดิ์ศรีของอาชีพครู ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่ได้จากงานวิจัย

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูกลุ่มนี้คิดว่าตนเองยังไม่พอใจกับรายได้ที่ตนได้รับ เพราะสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันถีบตัวขึ้นสูงมาก รายได้ไม่พอกับรายจ่าย หรือแก้ไขได้เป็นเดือน ๆ ไป หากมีเรื่องจำเป็นที่ต้องใช้เงินก็จะเกิดปัญหาขึ้น ต้องกู้หนี้ยืมสิน ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้ว อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม จึงเป็นเรื่องที่น่ายินดีที่ครูส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะมียาได้ต่ำหรือสูง ก็มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งคาดหวังได้ว่าการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

2.2.3.10 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยกลุ่มครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีความเข้าใจในนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนมากพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคน วัสดุ งบประมาณ หรือด้านอื่นๆ ดังนั้นเมื่อทางโรงเรียนมีนโยบายในการปฏิบัติงานด้านต่างๆก็เข้าใจได้เป็นอย่างดี และรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัดพอสมควร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อจุดหมายอันเดียวกัน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้สูงกว่า ดังที่ประมวล เสนาฤทธิ์ (อ้างใน สมศักดิ์ อินทрма. 2541 : 126) กล่าวว่านโยบายและการบริหารที่ดี จะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงานการจัดการบุคลากร วัสดุ เวลาและงบประมาณ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และประหยัดทุกฝ่าย จะรู้หน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัด และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูกลุ่มนี้มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท เป็นรายได้ที่ไม่สูงนัก ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่กี่ปี เป็นคนรุ่นใหม่ อายุยังน้อยทำให้ไม่ค่อยเข้าใจนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนเท่าที่ควร ยังมีความสับสนในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เป้าหมายในการปฏิบัติงานก็ไม่เด่นชัด จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานต่ำกว่า

2.2.3.11 ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทและ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยที่ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มี

รายได้ 7,000 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มาหลายปี ดังนั้นในการทำงานจึงมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสื่อการเรียนการสอน เนื้อหาบทเรียน วัสดุอุปกรณ์ การเรียน การสอนต่าง ๆ มีการจัดเตรียมไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสม อีกทั้งทางโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม เช่น ขนาดของห้องเรียน โรงฝึกงาน การถ่ายเทของอากาศ กลิ่น คิวิน แสง เสียง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของวิญญู อังคนารักษ์. (2517 : 14) ที่ได้กล่าวถึง สถานที่ทำงานดี (A Good Place to Work) จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว และได้ผลมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก และพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่มากยิ่งขึ้น

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีความพร้อมในเรื่องต่าง ๆ ไม่มากเท่าที่ควร ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอีกหลายด้านเพื่อให้มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การจัดเตรียมในด้านต่าง ๆ ยังต้องการทำอีกมาก ซึ่งมักไม่ค่อยได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ซึ่งทำให้ไม่สามารถปรับปรุงพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้เร็วเท่าที่ควร บางเรื่องใช้ระยะเวลาเป็นเทอม หรือเป็นปี จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานต่ำกว่า

2.2.3.12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มี รายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป ส่วนใหญ่ได้รับผิดชอบงานการสอนตรงกับความรู้ความสามารถ เพราะมีประสบการณ์มาหลายปี มีความชำนาญในการสอน หรืองานที่รับผิดชอบอยู่ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอดไป ทำให้คิดว่ามีชีวิตครอบครัวที่เป็นสุข มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เพราะโรงเรียนให้การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่เสมอ ในบางครั้งหากมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ ก็มักได้รับการช่วยเหลือจากทางโรงเรียนเพราะเห็นว่ามี ความตั้งใจปฏิบัติงานมาหลายปี จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับที่ Keith Davis (ย่างใน ยุพา พันธุมโกมล. 2538 : 20-21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญที่ดีในเรื่องสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานว่า สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิตนี้ มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีขึ้นได้

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิและวิทยุณีน้อย มีประสบการณ์ไม่มากและยังไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร อีกทั้งโรงเรียนเอกชนมีครูลาออกเป็นประจำ บางครั้งไม่สามารถรับครูที่มีความรู้ตรงตามสายงานที่ว่างลงได้ จึงจำเป็นต้องบรรจุครูเท่าที่มีอยู่ในตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งอาจไม่ตรงตามความรู้ความสามารถของครูซึ่งต้องศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม แต่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เกิดความอึดอัด ขับข้องใจกับผู้รับผิดชอบ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวต่ำกว่า

2.2.3.13 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป ทำงานมาหลายปี มีความรู้ความชำนาญในอาชีพที่ทำอยู่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร ตลอดจนรายได้ก็มีจำนวนเพียงพอในการครองชีพ ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนนั้นๆ อีกทั้งการที่ได้ทำงานในโรงเรียน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าตนเองมีความชำนาญ และคิดว่าสามารถทำงานในที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าสอดคล้องกับที่ ชุมพล บุญชู (2537 : 7) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงใน การทำงานนี้ หมายถึง ความรู้สึกที่ครูได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างทัดเทียมกัน มีรายได้ดี มีสวัสดิการดี และมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ เพชรพระประเสริฐ. (2542 : 102) ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเงินเดือนพบว่า ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ตนเองมีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทซึ่งเป็นรายได้ไม่สูงนัก เกิดความรู้สึกว่ามีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน เพราะต้องกังวลต่อความเป็นอยู่ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าครองชีพ การเข้าสังคมและการใช้จ่ายด้านอื่น ๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่า

2.2.3.14 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท และ 7,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยที่ครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีรายได้ 7,000 บาทขึ้นไป ทำงานมาหลายปีมีโอกาสใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบแนวความคิด วิสัยทัศน์ และความสามารถในการบริหารงานในเรื่องต่าง ๆ ของผู้บริหาร ทำ

ให้ครูกลุ่มนี้สามารถปรับตัว เพื่อทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ และได้รับโอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ โดยคิดว่าผู้บังคับบัญชา บริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เห็นว่าครูมี สิทธิเท่าเทียมกัน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีรายได้ 7,000 บาท ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับที่ Lewis (อ้างใน ธีรพันธ์ ทิทา. 2539 : 44) พบว่าขวัญของครูมีระดับสูง เกิดจากความสามารถของผู้บริหารแบบประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อย ทำงานได้ไม่กี่ปี การรับรู้แนวความคิดของผู้บังคับบัญชา ก็ยังไม่สามารถเรียนรู้ได้เท่าที่ควร ประกอบกับส่วนใหญ่มีอายุในรุ่นหนุ่มสาว ไฟแรง หากแนวความคิดไม่ตรงกันแล้ว มักไม่ให้ความร่วมมือและยอมรับ เนื่องจากความคิดไม่ลึกซึ้งเท่าที่ควร การมองปัญหายังไม่แตกฉาน ไม่ถูกจุด อีกทั้งผู้บังคับบัญชาจะไม่ยินยอมให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ของนักเรียนหรือหน่วยงาน จึงทำให้คิดว่า ผู้บริหารขาดความยุติธรรม ขาดความเป็นผู้นำ ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความรู้ความสามารถ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาต่ำกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14 ด้าน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิจัยเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูให้สูงขึ้น ในเรื่องให้คำติชมผลงาน เมื่อครูปฏิบัติงานนั้นสำเร็จไปด้วยดี โดยการให้คำชมเชยในที่ประชุมครู หรือให้คำติชมเป็นส่วนตัว

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น ในเรื่องการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ในบางส่วนตามสมควร เช่น เรื่องการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือรายวิชาที่ครูรับผิดชอบแก่ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ขวัญของครูส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจึงเป็นสิ่งที่ดีที่ผู้บริหารควรรักษาแนวทาง ในการปฏิบัติงานของครูว่าครูควรได้ปฏิบัติงานที่ทำทายต่อความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับบุคลิกภาพ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนให้ครูได้

มีเวลาในการค้นคว้าวิจัยทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง โดยจัดชั่วโมงการสอนให้มีปริมาณน้อยลง

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น ในเรื่องการมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานการสอนประจำให้ครูได้ทำบ้าง เพื่อให้ครูได้รับผิดชอบมากขึ้น และคิดว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายโครงการ / งาน / กิจกรรม ที่ครูให้ความสนใจ นำไปปฏิบัติ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท ในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น เมื่อครูตั้งใจปฏิบัติงานแล้ว ผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั่วไป การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็ควรได้มีโอกาสได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนควรได้ชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่จะสามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูได้ อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมสัมมนา ทั้งทางวิชาชีพ และวิชาการ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความก้าวหน้าของครู

6. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเอาใจใส่ดูแลในด้านนี้เป็นพิเศษ เพราะเราต้องยอมรับว่าเงินเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรก ที่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู และจากผลการวิจัยขวัญของครู ในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย จึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันครูโรงเรียนเอกชนมีขวัญในด้านนี้ไม่ค่อยดี ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น เช่น ปรับปรุงอัตราเงินเดือนของครูให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ เพื่อให้ครูไม่ต้องกังวลเรื่องค่าครองชีพ ตลอดจนการพิจารณำาเหน็จประจำปี ก็ควรมีความเหมาะสม และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างชัดเจน ยุติธรรม จัดชั่วโมงการสอนของครูให้มีค่าสอนพิเศษทั้งในเวลา และนอกเวลา อย่างเท่าเทียมกัน จัดสวัสดิการภายใน เกี่ยวกับความจำเป็นในชีวิตประจำวัน และเรื่องของเงินฉุกเฉิน

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาทในเรื่องเปิดโอกาสให้ครูมีการทดลองค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการใช้สื่อการสอนต่าง ๆ เช่น ให้ทุนเพื่อทำการวิจัยสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดทำสื่อการสอนต่าง ๆ และควรพิจารณาความดีความชอบ เมื่อผลงานนั้นประสบความสำเร็จ

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยความรู้สึกของครูอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญของครูในด้านนี้ให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่อง การให้คำปรึกษาหารือเมื่อครูมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง ส่วนตัว ครอบครัว หรือเรื่องงาน ตลอดจนให้การยอมรับความรู้ความสามารถของครูอย่างจริงใจ อีกทั้งควรให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อตัวครูอย่างทั่วถึง

9. ด้านสถานภาพทางอาชีพ เป็นที่น่ายินดีที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความรู้สึกใน ด้านนี้อยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูส่วนใหญ่พอใจในอาชีพครูเอกชนอาชีวศึกษา และคิดว่าเป็น อาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครูมีกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรรักษาระดับขวัญของครูให้สูงขึ้น หรืออย่างน้อย ก็ไม่น้อยไปกว่านี้ เช่น ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ว่างานนั้นจะง่ายหรือยากก็ตาม

10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู ให้สูงขึ้น โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและครู ที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท ในเรื่องการคัดเลือกผู้ที่จะเป็นหัวหน้าและผู้บริหารอย่างมีหลักเกณฑ์ ที่ดีและเหมาะสม มีการแบ่งหน้าที่การสอนอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมารับหน้าที่ในระดับหัวหน้า หรือผู้ บริหารอย่างชัดเจน มีวาระที่แน่นอน การแบ่งหน้าที่การสอนก็ควรยึดระเบียบของราชการเป็น หลัก และมีค่าตอบแทนเมื่อสอนเกิน และในการติดต่อสื่อสารควรมีการประชาสัมพันธ์ด้วยวาจา และเอกสารอย่างชัดเจน เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

11. ด้านสภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้าง น้อย จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมขวัญในด้านนี้ให้สูงขึ้น โดย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้น่าอยู่ วัสดุและอุปกรณ์เครื่องจักร ควรได้รับการดูแล ให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้สอนได้ตลอดเวลา ตลอดจนห้องเรียนและโรงฝึกงาน ควรมีอากาศถ่าย เทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ มีการจัดงบประมาณสำหรับการปรับปรุงส่วนนี้อย่างชัดเจน และ ต่อเนื่องทุกปี

12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้สูง ขึ้น โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท ในเรื่องการ จัดหาเครื่องทุนแรง คือ อุปกรณ์การสอน เพื่อช่วยให้ครูได้ปฏิบัติงาน ได้ด้วยความสะดวก จัดให้ ครูได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ และสนับสนุนให้ครูได้ออกกำลังกายเป็นประจำ โดยการจัดหา เครื่องเล่น อุปกรณ์กีฬา ไว้พร้อมเพียบ

13. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการ ปฏิบัติงาน ของครูให้สูงขึ้น โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท ในเรื่องการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้ บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพราะข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของครูก็จะเป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน หรือโรงเรียน

14. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู ให้สูงขึ้น ในเรื่องการยินยอมให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนการ

ยกย่องชมเชยครูและปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม และสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการเปรียบเทียบพบว่าไม่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษาให้มากขึ้น สถานศึกษาหรือโรงเรียนควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นพร้อม ๆ กัน ด้วยวิธีการดังกล่าวข้างต้น โดยไม่เลือกว่า จะมีวุฒิการศึกษาสูงหรือต่ำก็ตาม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน

1. ควรมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและให้โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และเพื่อสุขภาพที่ดีของครูและนักเรียน

2. ควรมีการสนับสนุนในด้านต่างๆเพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ครูทุกคนควรมีความรู้ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีการประสานความร่วมมือ กับ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ และให้รายละเอียดอย่างครบถ้วน

3. ควรมีการตรวจสอบดูแล การกำหนดนโยบาย และแผนงานของโรงเรียน ในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องทุกปี ทั้งนี้เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียน

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรกำหนดนโยบายไปยังสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่ให้แก่ครูโรงเรียนเอกชน ให้มีความรวดเร็ว ทัวถึง และเป็นธรรม โดยเฉพาะในเรื่อง เงินชดเชยต่าง ๆ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ

2. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่อง เกี่ยวกับ เงินเดือน, และสภาพการทำงาน ของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม เนื่องจากมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์. 2516. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทผดุงพิทยา.
- เกศินี หงสนันท์. 2518. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คมสรรรถ ฆารพันธ์. 2532 “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา”.
ปริญญาณีพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- คำรณ แพงไพริน. 2534. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง".
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จ่านงค์ สมประสงค์. 2516. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมพูนุช บัวบังสร. 2535 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชยกรรมใน
วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง,
- ชวน เตียวกุล. 2521. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา.”
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุมพล บุญชู. 2529. “ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด
นครศรีธรรมราช.” ปริญญาณีพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา.
- _____. 2529. "ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด
นครศรีธรรมราช." ปริญญาณีพนธ์. กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา. จัดสำเนา.
- ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538. “ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด
นครราชสีมา.” ปริญญาณีพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2519. การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพล ชันชโยชัย. 2516. “รายงานการวิจัยเรื่องการสร้างมาตรวัดขวัญ.” วารสารพัฒนาบริหาร
ศาสตร์.

- เด่นพงษ์ พงษ์ละคร. 2511. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์แพร่การช่าง.
- ถวิล ไพรสมนต์. (ม.ป.ท.,2511) “ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล.” คู่มือ
นักบริหาร.
- ธีรนันท์ ทิทา. 2539. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับ
มัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นพดล ลิ้มสุรัตน์. “จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ.” บิสซิเนสวิค ฉบับที่ 17 : 5-12
กันยายน 2526
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. 2522. หลักบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ จิตรภักดี. 2528. ขวัญปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน สารพัฒนาหลักสูตร.
- บริบูรณ์ เปียทอง. 2539. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษา
โรงเรียนบริบูรณ์ศิลปศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรีชา อินทะกนก. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและ
พาณิชยกรรม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ฯ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พงศ์ หรดาล. 2534. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- พนัส หันนากินทร์. 2526. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- ไพบุลย์ วิสัยจร. 2523. “ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร.” ปริญญาโท กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภิญโญ สาธร. 2518. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2525. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. นนทบุรี.
ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- เมธี ปิลันธนานนท์. 2529. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียน
สโตร์.
- มัลลวีร์ ห่อสกุล. 2520. “ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดโรงเรียนรัฐบาล.”
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ยุพา พันธุมโกมล. 2538. "การพัฒนาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
- รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. 2535. "ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่ม ภาคใต้." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. 2530. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่." ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา. มหาวิทยาลัยศรี นครินทร์วิโรฒ สงขลา
- วิจิตร อาวะกุล. 2528. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เอส.พรีนติ้งเฮาส์
- วิญญู อังคนารักษ์. 2514. วิธีทำงานให้ได้ดี. กรุงเทพ. โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- วิรุพ รัชตวาสน์. 2534. "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง.
- วีรเทพ สุวรรณสว่าง. 2528. "ขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่ง อำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้." :ปริญญาโท ทศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิ โรฒ สงขลา.จัดสำเนา.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. 2514. ลับเฉพาะหรือผู้ที่จะเป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์บริษัท ส. พยุงพงศ์ จำกัด.
- ศุภชัย วชิรัตน์พงษ์เมธี. 2528 จัดสำเนา. "ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลในเขตการ ศึกษา 10." ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒพิษณุโลก.
- สมคิด บางโม. 2525. ขวัญ. กรุงเทพฯ : มิตร์ครุปีที่ 21 พฤศจิกายน.
- สมนึก สวานอุดม. 2538. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- สมศักดิ์ อินทрма. 2541. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2517. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. 2523. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาการพิมพ์.
- _____. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ส่งศรี ชมภูวงศ์. 2527. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด
นครศรีธรรมราช.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. นครศรีธรรมราช : วิทยาลัยครู
นครศรีธรรมราช.
- สัจจา ศรีเจริญ. 2527. “ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- สุธรรม สุขสว่าง. 2533. “ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา.”
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. จัดสำเนา.
- สุนทร โคตรท่าน . 2531. “ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- สุนีย์ สิ้นธุเดชะ. 2526. “บทบาทและสถานภาพของครู.” วารสารครูศาสตร์ (ตุลาคม –
ธันวาคม).
- สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์. 2533. “ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.บ. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา. จัดสำเนา.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. 2514. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนัก
ทำเนียบนายกรัฐมนตรี.
- สุวดี โปธิสิตา. 2529. ผลสรุปรงานวิจัยด้านขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน.
กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรี จันทรสา. 2540 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรม
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ อุดสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. 2540. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อรุณ รักธรรม. 2526. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อรุณ ศรีวรรณชาติ. 2529. “ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
ศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.” ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ สงขลา.

อุทัย หิรัญโต. 2527. “การบริหารงานบุคคล.” กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.

อำนาจ กิติวรรณ. 2533 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการในโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำพูน. ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิตเชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่

Barnard, Chester I . 1968. The Function of the Excutive. Massachusetts : Harvard University
Press.

Josept B. Kingsbury. 1957. Personal Administration for Thai Students. Bangkok : Prochndra
Press.

Stauss, George and Sayless, Leonard R.1960. Personal : The Human Problem of Management
Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall. Inc.

ภาคผนวก



ที่ ทม 1504/ 3682

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2๐ พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ ออยุธยา

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายชัชวาลย์ ทองทิพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 3682

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายชัชวาลย์ ทองทิพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สীগิวัดณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 368.2

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.คทา ชื่นตา

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายชัชวาลย์ ทองทิพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 368.2

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์เผด็จ แสนเกษม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายชัชวาลย์ ทองทิพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 368.2

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

20 พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอุดม มุ่งเกษม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายชัชวาลย์ ทองทิพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 0393

คณะกรรมการการศึกษาระดับ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนช่างฝีมือปทุมธานี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายชัชวาลย์ ทองทิพย์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งได้รับอนุมัติ
หัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2540

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถาน
ศึกษาที่สังกัดหน่วยงานของท่านตามที่แนบมานี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยใน
สถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
นายชัชวาลย์ ทองทิพย์

1. โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ
2. โรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี
3. โรงเรียนเซนต์จอห์น โปล์เทคนิค
4. โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ขส.ทบ.
5. โรงเรียนเทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ
6. โรงเรียนช่างฝีมือปัญญาวิทยา
7. โรงเรียนเทคโนโลยี คุสิต
8. โรงเรียนเทคนิควิทยา
9. โรงเรียนเทคนิคบูรณพนธ์
10. โรงเรียนเทคโนโลยีไทยสุริยธรรมอินทรา
11. โรงเรียนเทคนิคสังจวัฒน์
12. โรงเรียนเทคโนโลยีปิ่นมณฑล
13. โรงเรียนอาชีพเฉลิมศาสตร์
14. โรงเรียนอินทราชีพศึกษา

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู กรุณาอ่านคำถามและตอบตามความเป็นจริง การตอบคำถามในแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้ตอบแต่ประการใด คำตอบทุกข้อจะเก็บไว้เป็นความลับ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ด้านการสอน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีขึ้นไป

3. รายได้

() ต่ำกว่า 7,000 บาท

() 7,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2

ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับคะแนนของลักษณะต่าง ๆ ตามความรู้สึก หรือมีสภาพเป็นจริงเช่นนั้นเพียงช่องเดียว แบบสอบถามแต่ละข้อจะมี 5 คำตอบ แต่ละช่องมีข้อความดังนี้

- 5 หมายถึง มีความรู้สึก หรือมีสภาพความเป็นจริง เช่นนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความรู้สึก หรือมีสภาพความเป็นจริง เช่นนั้นมาก
- 3 หมายถึง มีความรู้สึก หรือมีสภาพความเป็นจริง เช่นนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความรู้สึก หรือมีสภาพความเป็นจริง เช่นนั้นน้อย
- 1 หมายถึง มีความรู้สึก หรือมีสภาพความเป็นจริง เช่นนั้นน้อยที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	ผู้บังคับบัญชาให้คำติชมผลงานของท่าน			✓		

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1.	ผู้บังคับบัญชาให้คำติชมผลงานของท่าน					
2.	ท่านภูมิใจในผลงานของตนเอง					
3.	ท่านได้รับความสำเร็จในการแก้ปัญหา					
4.	ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงตามความพอใจของท่าน					
5.	นักเรียนที่ท่านสอน ได้ศึกษาต่อหรือมีงานทำหลังจากจบชั้นสูงสุด					
	2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
6.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้					
7.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำอยู่เสมอ					
8.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน					
9.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน					
10.	เพื่อนร่วมงานยกย่องในความสามารถของท่าน					
	3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
11.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					
12.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเหมาะกับบุคลิกภาพของท่าน					
13.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
14.	ท่านมีความรักและพอใจในงานที่ท่านทำอยู่					
15.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยได้อย่างเต็มที่					
	4. ความรับผิดชอบ					
16.	ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ					
17.	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
18.	ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ					

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
19.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างอิสระ.....					
20.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ.....					
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
21.	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากผลของการปฏิบัติงาน.....					
22.	ท่านได้รับประสบการณ์ และทักษะเพิ่มขึ้นจากโรงเรียนนี้.....					
23.	ท่านพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่.....					
24.	โรงเรียนได้ชี้แจงถึงแนวทางที่ท่านสามารถจะสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน.....					
25.	ครูที่ได้รับการอบรมสัมมนาทางวิชาการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น.....					
6. เงินเดือน						
26.	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ.....					
27.	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีวิตในสังคมด้วยความสุขตามสถานภาพ.....					
28.	เงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นแล้วท่านรู้สึกพอใจ.....					
29.	บำเหน็จที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นแต่ละปีมีความเหมาะสม.....					
30.	โรงเรียนของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปีที่ชัดเจน.....					
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
31.	อาชีพที่ท่านทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น.....					
32.	โรงเรียนได้พยายามส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น.....					

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
33.	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา					
34.	โอกาสที่ครูได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการ					
35.	ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร					
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						
36.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้					
37.	ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรอื่นในโรงเรียนนี้					
38.	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
39.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นและถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา					
40.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนของท่านได้ดีทุกคน					
9. สถานภาพทางอาชีพ						
41.	ท่านพอใจในอาชีพนี้					
42.	อาชีพของท่าน เป็นที่ยอมรับในสังคม					
43.	ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนครูในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้					
44.	ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
45.	ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปกครองและนักเรียน					
10. นโยบายและการบริหารงาน						
46.	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดหน้าที่การงานตามความเหมาะสมกับสถานะ และความรู้ ความสามารถ					

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
47.	โรงเรียนของท่านกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ชัดเจน.....					
48.	โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกผู้ที่จะเป็นหัวหน้าและผู้บริหารอย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม.....					
49.	โรงเรียนของท่านมีการแบ่งหน้าที่งานและการสอนอย่างยุติธรรม.....					
50.	โรงเรียนของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน.....					
51.	โรงเรียนของท่านมีการให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และป้องกันความผิดพลาด หรืออุบัติเหตุ.....					
	11. สภาพการทำงาน					
52.	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากปฏิบัติงาน.....					
53.	ท่านพอใจเกี่ยวกับการบริการวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากโรงเรียนนี้.....					
54.	เครื่องมือและเครื่องจักรได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ.....					
55.	โรงเรียนของท่านมีห้องเรียนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ทันสมัย.....					
56.	โรงเรียนของท่านมีแสงสว่างการถ่ายเทอากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี.....					
	12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
57.	ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ.....					
58.	โรงเรียนได้จัดให้มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่ดีด้วยการจัดให้มีการออกกำลังกาย และสันทนาการ.....					
59.	ท่านมีสุขภาพที่สมบูรณ์.....					
60.	โรงเรียนของท่านมีการจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยในการปฏิบัติงาน.....					

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
61.	โรงเรียนของท่านจัดให้มีการพักผ่อนหย่อนใจ					
	13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
62.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้ท่านมีความสุขที่ดี					
63.	ท่านมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
64.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่าน					
65.	ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้นานเท่าที่ท่านต้องการ					
66.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ประชุมได้เต็มที่ ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน					
	14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
67.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
68.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจริงจังในการยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา					
69.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม					
70.	ผู้บังคับบัญชาของท่านยินยอมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ของนักเรียน					
71.	บังคับบัญชาของท่านมีการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการกำกับอยู่เสมอ					
72.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
73.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดยถูกต้องตามกาลเทศะ					
74.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความเข้าใจถึงการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
75.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน.....					
76.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงาน.....					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

นายชัชวาลย์ ทองทิพย์

ผู้ทำการวิจัย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายชัชวาลย์ ทองทิพย์
วัน เดือน ปีเกิด	20 เมษายน 2502
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 39/2 หมู่ 4 ตำบล บางศรีเมือง อำเภอ เมือง จังหวัด นนทบุรี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนช่างฝีมือปฏิจวิทยา แขวงลาดยาว เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	หัวหน้างานวิชาพื้นฐาน และเลือกเสรี
ประวัติการศึกษา	- ปีการศึกษา 2528 สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิต (เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา) จากสถาบันราชภัฏ จันทรเกษม - ปีการศึกษา 2543 สำเร็จการศึกษาระดับอุตสาหกรรม มหาบัณฑิต จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง