



บทที่ 2

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้กำหนด เสนอ หัวข้อไว้ดังนี้

1. ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน
2. ความสำคัญของขวัญในวงการศึกษา
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้ คือ

1. ราฟ ซี. เดวิส (Ralph C. Davis) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ (1951: 552)
2. เดล โยเดอร์ (Dale Yoder) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่ง เมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ (1950: 445)
3. เฟลิก เอ. นิโกร (Felix A-Negro) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ คือ ความรู้สึก ที่ทำหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

โดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน (1963: 583)

4. เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flippo) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็น
ถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน (196: 416)

5. สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มี
รูปร่างและขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลา
และแรงกายของคนเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ (2523: 24)

6. กูด (Good) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง
(1) เจตคติ และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน (2) สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องานซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจาก
ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การล้าสมัย การ
ให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า
และสติปัญญาการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน (1973: 373-374)

จากความหมายและคำจำกัดความข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน
หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ
ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความ
เพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้า ความร่วมมือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การประสบผลสำเร็จ เป็นสภาพที่เกิดขึ้น
สะท้อนให้เห็นท่าทีหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนในการปฏิบัติงาน เช่น ความตั้งใจ
ความกระตือรือร้น อุทิศเวลา และแรงกายของคนเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์
ของหน่วยงาน

ความสำคัญของขวัญในวงการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ประเทศที่กำลังพัฒนาได้เน้นเรื่องคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในประเทศของตน คุณภาพ
ทางการศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลดีต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญ เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาท

และหน้าที่ในการเลือกสรรและดำเนินการในการอบรมสั่งสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมตลอดจนวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพต่อสังคม ในการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้ดียิ่งง่าวย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยอย่างหนึ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งสำคัญมีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงานของครูก็คือ เรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน ดังที่ภิญโญ สาธร ได้เปรียบเทียบขวัญของครูไว้ว่า "ผู้บริหารที่ดีก็เหมือนกับแม่ทัพที่ดี คือ เวลาจะออกรบขวัญของทหารเป็นเรื่องใหญ่ แม่ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิคคนนาประการ เพื่อให้ทหารมีกำลังใจมีขวัญดีเสียก่อน แล้วจึงจะออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ขวัญหรือกำลังใจของครูสำคัญที่สุดงานของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมอยู่ตรงนี้เอง" (2523 : 374-375) และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวไว้ว่า "ผู้บริหารในฐานะผู้นำมีความสำคัญในการที่จะสร้างหรือทำลายขวัญของคนในหน่วยงาน ดังนั้นความพึงพอใจของคนงานที่มีต่อหัวหน้างานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และมีสหสัมพันธ์กันอยู่" (2527 : 86) การที่ผู้บริหารสามารถทราบถึงกลไกพฤติกรรม และวิธีการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถชักจูง กำกับ และผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้เสมอ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำการสั่งการได้ถูกต้อง และเหมาะสมเป็นการเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ในการปฏิบัติงานเป็นการยากที่จะพิจารณาขวัญ และการจูงใจออกจากกันไม่ใช่เพราะว่าขวัญทำให้เกิดการจูงใจ หากแต่ว่าสิ่งที่เหมือนกันบางอย่างอาจมีผลทำให้เกิดตัวแปรร่วมกันของขวัญ และการจูงใจ ยิ่งกว่านั้นการที่มีผลดีผลสูงซึ่งก็ต้องเชื่ออย่างน้อยส่วนหนึ่งก็เป็นผลของการจูงใจที่ดีมีก่นำไปสู่การที่มีขวัญในระดับสูงด้วย ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดีพอสมควร โดยเฉพาะการปฏิบัติคือผู้ได้บังคับบัญชาในอันที่จะสร้างเสริมขวัญ และจูงใจให้ทำงานหลักเสี่ยงพฤติกรรมบางอย่าง เป็นการทำลายขวัญ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้สนใจศึกษาและ เสนอความคิดในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ

เคท เดวิส (Keith Davis) กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล เป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นทำให้มีขวัญสูงซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
2. ความพอใจในงานที่ได้กระทำ
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกับปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
5. ความพึงพอใจในด้าน เศรษฐกิจ เป็นบำเหน็จรางวัล
6. สุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (1962 : 60)

อีเมอร์ สตูป และรัสเซล อี.จอห์นสัน (Emery Stoop and Russell E. Johnson) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของโครงการใด ๆ ก็ตามสามารถที่จะวัดได้โดยระดับขวัญของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องในโครงการนั้น ๆ ภาวะผู้นำอันแท้จริงจะไม่มีผลถ้าปราศจากเสียซึ่งขวัญที่ดี เพราะว่าขวัญเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ ไม่สามารถที่จะแตะต้องได้ แต่ก็สามารถควบคุมได้โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้นำจะต้องศึกษาและเข้าใจความต้องการ ความสามารถและเป้าหมายของบุคคลภายในกลุ่มและส่งเสริมความสนใจของแต่ละบุคคล (1967 : 140 - 141)

การมุ่งใจกับการสร้างขวัญนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การที่ฝ่ายบริหารหาช่องทางให้บุคคลได้รับการตอบสนองแรงจูงใจของตนอย่างสมเหตุสมผล ทำให้บุคคลเกิดความพอใจนั้นเป็นการ เสริมสร้างและบำรุงขวัญ ดังข้อสรุปของธงชัย สันติวงษ์

(2523 : 359) ที่ว่าถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้วัตถุของเขาดำเนินหรืออยู่ในระดับสูงตามฝ่ายบริหารจัดการให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ววัตถุของคนงานจะสูงและผลงานก็จะติดตามไปด้วย ความรู้ในเรื่องแรงจูงใจ มาสโล (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดยแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety needs) ได้แก่ความต้องการปลอดภัยทั้งของร่างกาย เช่นความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) ได้แก่ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Status needs) ได้แก่ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของคน อยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ (สมยศ นาวิกาน 2522 : 366 - 369)

เฮอริช เบอริก (Herzberg) และเพื่อนร่วมงานของเขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของนักวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน ได้สรุปว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานทำไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มที่เฮอริช เบอริก เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้ เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจ้างมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

นอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยัง
หมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการนอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยังยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร (Herzberg 1959 : 60-63)

คิมบอลล์ วิลส์ (Kimball wiles) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ผู้บริหารจะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานรวม 8 ประการ คือ

1. ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตนเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง (1655 : 39-57)

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็นว่าองค์ประกอบของกำลังขวัญที่ดีควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญดังนี้คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี
5. สภาพของการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะจิตใจ (2523 : 242-243)

และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญของคนในองค์การดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานที่มีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิดรวดเร็ว และเพียงพอทั่วถึงหรือไม่
2. คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือไม่

4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
 5. ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับมีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและรางวัลอย่างอื่น
 6. สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร
- (2527 : 85)

จากความคิดเห็นและผลการวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดสรุปได้ว่า จำนวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดเห็นของแต่ละคน แต่โดยเนื้อหาแล้วปัจจัยเหล่านี้ก็สอดคล้องกับปัจจัยตามทฤษฎีของเฮอรัช เบอร์ก การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีของเฮอรัช เบอร์ก เป็นแนวทางในการวิจัยเพราะว่า เป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ประกอบกับได้มีผู้นำเอาทฤษฎีนี้ไปดัดแปลงใช้ในวงการศึกษทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ผลดีมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดัดแปลงทฤษฎีของ เฮอรัช เบอร์ก เพื่อให้เหมาะสมและครอบคลุม และเลือกศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาจาก 10 ปัจจัยคือ ลักษณะของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสมผลสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา และสถานภาพทางสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2514 นคร ชาตตระกูล ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนครกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เพื่อเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนครกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้พบว่าครูในพระนคร



มีความพึงพอใจในสภาพของการทำงานมากกว่าครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีชั่วโมงสอนมากแต่ก็มีความพึงพอใจที่ได้สอนวิชาที่ตนถนัด แต่ครูส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจการบริหารห้องสมุดและระเบียบของโรงเรียน เพราะหุยมหุยมมากเกินไป (นคร ชาติตระกูล 2514 : ๓7) จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ในเรื่องกฎระเบียบของโรงเรียน การบริการและบริหารห้องสมุด เป็นต้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 มนูญ เอี่ยมวิไล ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยใช้จำนวนครูเป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 711 คน จาก 50 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่ครูมีความรู้สึกอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของงานรายได้ในการปฏิบัติงานและสภาพการปฏิบัติงาน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง

3. สังกัดโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องนโยบายและการบริหาร การติดต่อสื่อสารอย่างหนึ่งเพียงพอ ความสามารถของผู้ร่วมงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานความมั่นคงในการทำงานและความพึงพอใจในหน่วยงานแตกต่างกัน

4. อายุราชการของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมไม่มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่อง

ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการในหน่วยงานแตกต่างกัน

5. วุฒิของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมมีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การระงับตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงานแตกต่างกัน (มบุญ เอี่ยมวิไล 2519 : ค)

ในปีพ.ศ. 2521 มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ ได้ศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ 2521 : จ)

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูที่ทำหน้าที่บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว และครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าสังกัดโรงเรียนในส่วนภูมิภาค

ในปี พ.ศ. 2522 อารี สวรรค์วานิช ได้ทำการศึกษาวุฒิของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากรครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยจำนวน 699 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่ทำหน้าที่บริหารและ

สอนสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอน เพียงอย่างเดียว

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำภาค จังหวัดสุโขทัยที่ต่างกัน ในอายุราชการแตกต่างกัน ครูที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำภาคที่ต่างกัน ในด้านวุฒิทางครูแตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิต่ำมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิสสูง ครูมีวุฒิปริญญาตรีมีอันดับขวัญต่ำที่สุด

5. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำภาคจังหวัดสุโขทัยที่ต่างกัน ในด้านระดับเงินเดือนแตกต่างกัน ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีขวัญดีกว่าครูที่มีเงินเดือนต่ำ

6. ขวัญของครูประจำภาคจังหวัดสุโขทัยที่สอนในโรงเรียนระดับ 1 และ 2 มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 4 (อารี สวรรค์วานิช 2522 : จ-ฉ)

จะเห็นว่าผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของมิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ ในเรื่องขวัญของครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เช่น อายุราชการ วุฒิการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2524 ประเสริฐ สุขนิวัฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากับครูพลศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชนโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังครูพลศึกษาในโรงเรียนรัฐบาล และครูพลศึกษาในโรงเรียนราษฎร์รวมทั้งหมด 200 คน ได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 90 ผลวิจัยพบว่า

1. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี

2. ขวัญของครูพลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลและครูพลศึกษาโรงเรียนราษฎร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ประเสริฐ สุขณิวัฒน์ 2524 : ค) และ

และในปี พ.ศ. 2525 สุชาติ วิภาสธวัช ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครระหว่างผู้สอนในเขตชั้นในและผู้สอนในเขตชั้นนอก โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร เขตชั้นในและเขตชั้นนอก รวมทั้งสิ้น 200 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85 ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงในด้าน

- ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน
- ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
- โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- การมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบาย
- การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

และมีขวัญอยู่ในระดับต่ำในด้าน

- ความพึงพอใจสภาพการทำงาน
- สวัสดิการในการทำงาน
- การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

2. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขตชั้นนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (สุชาติ วิภาสธวัช 2525: จ)

งานวิจัยในต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1953 แอนเดอร์สัน (Anderson) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูและสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูกับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันมาก กล่าวคือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง การสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนจะดี ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่และคณะครูจะดีไปด้วย (Anderson 1953: 693-698)

ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนรวมถึงผลแห่งความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่และคณะครูด้วย

ต่อมาในปี ค.ศ. 1966 นาเปียร์ (Napier) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nebraska) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 789 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการคือ ผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหาร ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีอุปกรณ์การสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ การจัดชั่วโมงสอนอย่างยุติธรรม การได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับบุคคลในอาชีพอื่นซึ่งมีกรอบมาเท่ากัน (Napier 1966: 1228-A)

ปี ค.ศ. 1970 เบอร์เกธ (Bergeth) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 545 คน โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ความพึงพอใจในงานสอน อัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครูและชุมชนที่ให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ ผลวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานจะมีขวัญในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในงานสอนมีวัตถุประสงค์ และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูง เช่นเดียวกัน
3. ครูที่ทำการสอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความพึงพอใจในงานสอนและสถานภาพของครู รวมทั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างเพียงพอจะช่วยให้ครูมีขวัญสูง (Bergeth 1971 : 6293 - A)

ผลวิจัยยืนยันว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งความแตกต่างของระดับโรงเรียนมีผลต่อระดับขวัญของครูด้วย

ในปี ค.ศ. 1972 จอห์น เบนเคอร์ (John Bender) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกันรองลงมา
3. อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Bender 1973 : 3984 - A)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วกล่าวคือ อายุ และประสบการณ์ในการสอน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูและที่สำคัญคือความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูและกับครูใหญ่นับว่ามีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก

ในปี ค.ศ. 1974 โฮเวลล์ (Howell) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลของการวิจัยพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูมักจะสูง เมื่อผู้ใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตยสนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจ

และปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงจิตใจเสียเอง และได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ จะสูงเมื่อครูใหญ่แสดงให้เห็นว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของครูทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้ที่สมควรจะได้รับและไม่ลังเลใจที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ (Howell 1974: 7488-A)

จะเห็นได้ว่านอกจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูแล้ว พฤติกรรมของผู้บริหารก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้วย

และในปี ค.ศ. 1975 เคมเปอร์ (Kemper) แห่งมหาวิทยาลัย เซาต์ เทอร์น แคลิฟอร์เนีย ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกัน เชื้อสายเม็กซิกัน ผลการวิจัยพบว่า

1. มี 3 กรณีที่สำคัญในความพึงพอใจจากการศึกษาครั้งนี้คือ

- การยอมรับนับถือในความสำเร็จ
- ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครู
- ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนักเรียน

2. มีปัจจัย 3 ประการที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานคือ

- นโยบายท้องถิ่นและการบริหาร
- การยอมรับนับถือ
- สภาพการทำงาน

3. การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครอง นักเรียนนั้นพบว่า

มีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจเท่ากัน (Kemper 1975: 5730 - A)