



เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานที่ยึดถือบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในหน่วยงานแล้วย่อมจะต้องมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ การพัฒนาและบำรุงขวัญของคณงานให้สูงขึ้น เพราะว่า ขวัญเกี่ยวข้องกับทัศนคติของคณงานที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน¹ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า คณงานที่มีขวัญสูงจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุขและตั้งใจทำงานที่ ตรงกันข้าม คณงานที่มีขวัญต่ำจะเป็นผู้ที่ไม่คอยสนใจทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน จะมีการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ควบคุมงานและผู้บริหาร² เป็นคน แม้ว่าผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานและผลผลิตจะมีค่าสหสัมพันธ์กันขางค่า กล่าวคือความพยายามที่จะบริหารงานให้มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง ไม่จำเป็นที่จะต้องมึผลผลิตสูงชันควบคู่กัน³ แต่การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมจะเกิดขึ้นมิได้ ในเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ก็ ฉะนั้น ขวัญในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ มีผลโดยตรงต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึง ความหมาย ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

¹Paul C. Bartholomew, Public Administration (Totowa, New Jersey: Littlefield, Adams & Co., 1972), p. 89.

²Dale Yoder, Personnel Principles and Policies (Tokyo : Maruzen Company, Ltd., 1959), p. 445.

³Leonard R. Sayles and George Strauss, Human Behavior in Organizations (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1966), p. 143.

กับขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งในวงการอุตสาหกรรมและวงการศึกษ

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน หรือเรียกสั้น ๆ ว่า ขวัญ นั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างต่าง ๆ กัน เช่น

ขวัญ หมายถึง ความสามารถของกลุ่มบุคคลในการร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามความมุ่งหมาย การร่วมมือกันนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ สมาชิกของกลุ่มมีความเข้าใจ และมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม มีความเชื่อมั่นในผู้นำ มีความเชื่อมั่นในระหว่างสมาชิกด้วยกัน และมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของการบริหารงาน⁴ เป็นต้น

ขวัญในการปฏิบัติงานตามความเห็นของ จูเซียส⁵ (Jucius) กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของสิ่งต่อไปนี้ (1) ทักษะเชิงจิตใจ นำใจ ระเบียบวินัยและระดับของอารมณ์ (2) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ ทักษะและอารมณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม (3) เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง และ (4) เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

ตามความเห็นของ เดวิส⁶ (Davis) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ทักษะของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

⁴O. Glenn Stahl and Others, Public Personnel Administration (New York : Harper & Row, Publishers, 1956), p. 199.

⁵Michael J. Jucius, Personnel Management (Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971), p. 285.

⁶Keith Davis, Human Relations at Work (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1962), p. 76.

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน⁷ ได้ให้ความหมายว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งได้กล่าวแล้ว น่าจะสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและหมู่คณะ

สำหรับความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในวงการศึกษามาจากผลการประชุมของนักจิตวิทยา 10 คน ที่มหาวิทยาลัยแคมบริดจ์ ในประเทศอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ. 1940 ได้มีความเห็นร่วมกันในเรื่องขวัญว่าสามารถที่จะนำมาใช้ในวงการศึกษาก็ได้ และได้เน้นถึงความหมายที่นำมาใช้ในวงการศึกษาว่า ขวัญเป็นการกล่าวถึงสภาวะของกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจนและแน่นอน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญและไม่ขัดต่อจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคล จะทำให้ผู้ใ้บังคับบัญชา มีความศรัทธาในความเป็นผู้นำและมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ อีกทั้งพฤติกรรมของกลุ่มจะมีการร่วมมือกันต่อต้านและกำจัดสิ่งที่จะมาทำลายกลุ่ม⁸

ขวัญในทัศนะทางการบริหารตามที่สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา⁹

(American Association of School Administrators) อธิบายไว้ว่า ขวัญเป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้การดำเนินงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน เมื่อเขามีอารมณ์หรือจิตใจที่เข้มแข็งก็อาจจะกล่าวได้ว่าเขามีขวัญสูง ขวัญเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบแนวโน้มในการพิจารณาตัวบุคคลผู้อยู่ใ้บังคับบัญชาให้ทำงาน

⁷สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 453.

⁸Lester W. Anderson and Lauren A. Van Dyke, Secondary School Administration (Boston : Houghton Mifflin Company, 1963), p. 332.

⁹American Association of School Administrators, Staff Relations in School Administrations, Thirty-Third Year Book (Washington: National Education Association, 1955), p. 15.

ทรงกับความมุ่งหมาย และมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของหน่วยงาน ในทางตรงกันข้าม เมื่อเขามีความรู้สึกท้อแท้ที่จะทำงานให้สำเร็จยอมแสดงว่าเขาไม่ขยันขันแข็ง ขยันขันแข็งจะแสดงออกโดยพฤติกรรมที่เป็นสิ่งขัดขวางความตั้งใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของครู กูด¹⁰ (Good) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ (1) หัสนคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (2) สถานการณ์ทางจิตใจของครูที่มีต่องานซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญาการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

ตามแนวความคิดของ อัดัม และดิกกี¹¹ (Adams and Dickey) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ น้ำใจและทัศนคติของครูที่มีต่องานซึ่งเป็นส่วนขององค์ประกอบที่จะทำให้เกิดการสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีต่องานของครู

นอกจากนี้ วิลส์¹² (Wiles) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญเป็นปฏิกิริยาทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาได้ทำอยู่ ขวัญอาจจะมึระดับสูงหรือต่ำ สำหรับครูอาจจะชอบงานของเขาและมีความเชื่อว่า เขากำลังทำงานอยู่กับกลุ่มบุคคลนี้และอยู่ในโรงเรียนดี หรือครูอาจจะไม่พอใจเกี่ยวกับการบริหารงาน รายได้ที่ได้รับและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

¹⁰ Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), pp. 373 - 374.

¹¹ Harold P. Adams and Frank G. Dickey, Basic Principles of Supervision (Ram Nagar, New Delhi - 1 : Eurasia Publishing House Ltd., 1966), p. 65.

¹² Kimball Wiles, Supervision for Better Schools (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, Inc., 1961), p. 50.

จากความหมายเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่า ขวัญของครู หมายถึง สถานภาพทางจิตใจหรือทัศนคติหรือความรู้สึกของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับความหมายนี้เป็นความหมายที่ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน ในที่นี้จะกล่าวถึง ลักษณะและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน และผลของการมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ จากแนวความคิดเรื่องขวัญที่ว่าเป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ ทัศนคติและอารมณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ขวัญมีขอบเขตจากสูงไปสู่ต่ำ และเป็นสิ่งที่ไม่มีความสมบูรณ์ แต่เป็นสิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งขึ้นอยู่กับแผนงานในการบริหารและการปฏิบัติงานตามแผนงาน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เดวิส¹³ (Davis) ที่กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติ และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอ โดยพิจารณาถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับหมู่คณะและสภาพของหน่วยงาน ลักษณะของขวัญในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบได้กับสุขภาพของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะว่า สุขภาพเป็นสภาพของร่างกายมนุษย์โดยทั่ว ๆ ไป ขวัญก็เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นเดียวกัน เพราะเป็นสภาพทั่ว ๆ ไปของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันซึ่งมีความต้องการที่จะได้รับความสนใจ การตรวจสอบ และการปฏิบัติ เช่นเดียวกับสุขภาพ ซึ่งเป็นส่วนประกอบของร่างกายของบุคคล

ทฤษฎีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ตามแนวความคิดของ จูเชียส¹⁴ (Jucius)

¹³ Davis, op.cit., p. 60.

¹⁴ Jucius, op.cit., pp. 285-288.

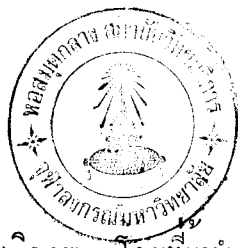
กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจก็ต่อเมื่อ เขาคิดว่าหน่วยงานของเขา
 เขามีวัตถุประสงค์ที่ดี มีความสำคัญและได้รับการยกย่องกว้างขวาง เป้าหมายและวัตถุประสงค์
 ของแต่ละบุคคลและของหน่วยงานกับขวัญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ในกรณีที่มีขวัญสูง ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานเป็นอันดับแรก และเพื่อบำเหน็จรางวัล
 เป็นอันดับรองลงมา ส่วนขวัญต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานเพื่อต้องการเงินเป็นอันดับแรก ผลงาน
 เป็นสิ่งที่ตามมาทีหลัง สิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องขวัญอาจจะกำหนดเงื่อนไขได้จากความเข้าใจของ
 กลุ่มที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจของบุคคลและหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานอาจจะเข้าใจว่า
 สิ่งที่เขาสนใจได้รับการตอบสนองอย่างยุติธรรม และเมื่อเขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานจะทำ
 ให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตรง
 กันข้ามทัศนคติที่ไม่ดีก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการกระทำในสิ่งที่เขาสนใจอย่างไม่ยุติธรรม อย่างไรก็ตาม
 ก็ตามขวัญในการปฏิบัติงานสามารถจะเสริมสร้างได้โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงวิธีการที่จะปฏิบัติ
 งานให้บรรลุเป้าหมายและช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานใหม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ผลของการมีขวัญดี มีความสำคัญมากต่อการบริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการบริหาร
 จะพบว่า ผู้ใดบังคับบัญชาตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความกระตือรือร้นและด้วยการยอมรับ
 นับถือ ผู้บริหารจะพบว่าผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างหนักแม้ว่าจะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม และที่
 สำคัญที่สุดคือผู้ปฏิบัติงานจะแสดงการยอมรับนับถือและมีความเชื่อมั่นในผู้นำของเขาอย่างเปิดเผย
 ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำมีความพึงพอใจ

003403

ในเรื่องผู้นำและขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญมาก สตูปและจอห์นสัน¹⁵
 (Stoops and Johnson) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโครงการใด ๆ ก็ตามสามารถที่จะวัดได้โดย
 ระดับขวัญของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องในโครงการนั้น ๆ ถ้าว่าผู้นำอันแท้จริงจะไม่มีผล
 ปรากฏจากเสียซึ่งขวัญที่ดีเพราะว่าขวัญเป็นปฏิกริยาทางอารมณ์ ไม่สามารถที่จะแตะต้องได้ แต่

¹⁵ Emery Stoops and Russell E. Johnson, Elementary School Administration (New York : McGraw-Hill Book Company, 1967), pp. 140-141.



สามารถที่จะควบคุมได้โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้นำจะต้องศึกษาและเข้าใจความต้องการ ความสามารถและเป้าหมายของบุคคลภายในกลุ่ม และส่งเสริมความสนใจของแต่ละบุคคล ตาม ปกติขวัญพิจารณาในเทอมขวัญสูงหรือต่ำซึ่งขึ้นอยู่กับเกณฑ์แน่นอน ตามแนวคิดของเกรซ และ กรัทฟิลด์¹⁶ (Krech and Crutchfield) เมื่อมีขวัญสูงจะมีลักษณะดังนี้

1. กลุ่มคงไว้ซึ่งความเป็นหนึ่ง แม้ว่าจะมีแรงกดดันจากภายนอก
2. การกระทำของสมาชิกที่ก่อให้เกิดการแตกแยกกันมีน้อย
3. กลุ่มให้ความช่วยเหลือสมาชิกที่จะปรับปรุงให้มีสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ขึ้น
4. สมาชิกมีความอบอุ่นและมีการติดต่อระหว่างสมาชิกของกลุ่ม
5. สมาชิกของกลุ่มแต่ละบุคคลมีเป้าหมายที่เหมือนกัน
6. สมาชิกของกลุ่มมีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำของกลุ่ม
7. สมาชิกมีความนับถือกลุ่มและต้องการที่จะรักษาไว้

ลักษณะเมื่อมีขวัญสูงดังกล่าว เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม สมาชิกที่อยู่ในกลุ่ม มีความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดี มีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำและที่สำคัญคือมีความสามัคคีกัน จะช่วยให้ทำงานไ้รับความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือของหมู่คณะได้ สอดคล้องกับ แนวความคิดของ โยเคอร์และคณะ¹⁷ (Yoder and Other) ซึ่งกล่าวถึงการพิจารณากลุ่ม ในกลุ่มที่มีขวัญดี พิจารณาได้จาก (1) มีการรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น (2) มีการกำหนด เป้าหมายของกลุ่มไว้ (3) มีความมุ่งหวังที่จะให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ และ (4) แต่ละบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ เข้ามารวมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มนั้น เป็นคน

¹⁶ David Krech and Richard S. Crutchfield, Theory and Problems of Social Psychology (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1948), pp. 408 - 412 in Stoops and Johnson, Ibid.

¹⁷ Dale Yoder and Others, Hand Book of Personnel Management and Labor Relations (New York : McGraw-Hill Book Company, 1958), p. 4.

ในวงการศึกษาคณะผู้บริหารเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ตามแนวความคิดของ โอวารด์ (Ovard) กล่าวว่า ขวัญเป็นคำที่ใช้อธิบายถึงความหวัง ความต้องการและความทะเยอทะยานของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่เขาได้ทำงานอยู่ ขวัญสูงจะชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจของบุคคลที่จะรวมอยู่ในองค์กรตลอดไป ใช้ความพยายามอย่างสูงที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ พัฒนาทักษะ ทักษะและความรู้ให้เหมาะสมเพื่อจะได้รับการใช้หน่วยงานอย่างเต็มที่ และพยายามศึกษาปัญหาของหน่วยงานและช่วยเหลือให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนขวัญต่ำ แสดงถึงความไม่ตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานให้หน่วยงานและจะไม่ทำงานเพื่อปรับปรุงหน่วยงานให้ดีขึ้น

ในโรงเรียน ขวัญสูงก็ต่อเมื่อผู้บริหารและครูในโรงเรียนต้องการที่จะทำงานอยู่ในโรงเรียนตลอดไป ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จากการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องขวัญของครู พบว่า ขวัญของครูกับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียน มีความสัมพันธ์กันมาก กล่าวคือ เมื่อครูมีขวัญสูง สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนจะดี และการสอนจะดี ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่จะดีไปด้วย เหล่านี้เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่และคณะครูมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมาก ในเรื่องนี้ วิลเลียม¹⁹ (Williams) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญของหมู่คณะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ในแบบประชาธิปไตยที่เกิดจากความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างครูใหญ่กับคณะครู โดยทั่วไปเมื่อสมาชิกภายในกลุ่มมีความเชื่อว่า เขามีโอกาสมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของเขาแล้ว ขวัญจะสูง และถ้ามีการยอมรับนับถือในการบริหารและมีความรู้สึกว่าหมู่คณะทำงานร่วมกันเป็นทีม

¹⁸ Glenn F. Ovard, Administration of the Changing Secondary School (New York : The Macmillan Company, 1966), pp. 214 - 218.

¹⁹ Stanley W. Williams, Education Administration in Secondary Schools (New York : Holt, Rinehart and Winston, 1964), pp. 144-145.

แล้ว เป็นที่เชื่อได้ว่ามีขวัญสูง ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่และคณะครูจะดีก็ต่อเมื่อทั้งครูใหญ่และคณะครูระมัดระวังที่จะให้มีบรรยากาศเป็นไปอย่างฉันทมิตรและอบอุ่น เข้าใจทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน รวมมือกันดำเนินงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีการยอมรับนับถือและมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน เป็นต้น นอกจากนี้การที่ครูใหญ่มีจิตใจที่เต็มไปด้วยความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือในผู้อื่น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับครู แต่เมื่อครูใหญ่ไปให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่คณะครูก็จะมีผลทำให้ครูเหล่านั้นเกิดความท้อแท้ใจ ไม่เต็มใจทำงาน ฉะนั้น บุคคลสำคัญในการเสริมสร้างขวัญของครูในโรงเรียน คือครูใหญ่ ซึ่งจะตองเข้าใจความตองการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคณะครู และจะต้องพยายามทำทุกอย่างให้มีบรรยากาศที่จะก่อให้เกิดขวัญดี ตามแนวคิดของ เมธ เมธสีมา²⁰ กล่าวว่ สภาพารขวัญดีของครูสามารถที่จะสังเกตได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. บรรยากาศในโรงเรียนแจ่มใส ครูทุกคนมีความร่าเริงและมีแต่บรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่มีการคอยจับผิดกัน
2. ครูทุกคนมีความสนใจ กระตือรือร้นและเพิกัดเพี้ยนกับงานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการมาสายกลับก่อนเวลาและลาหยุดบ่อย ๆ
3. งานการสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จเรียบร้อยถูกต้องและมีผลเชื่อถือได้
4. มีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนและงานอื่นไปด้วยดีเสมอ ไม่มีการหวาดกลัวเกิดขึ้นในเมื่อได้แสดงความคิดเห็นหรือขอเสนอแนะไปแล้ว
5. หากจะมีการวิพากษ์วิจารณ์ก็ทำด้วยความคิดเห็นที่เต็มไปด้วยข้อคิดที่มีเหตุผล และมีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน ไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวไปพัวพันกับงาน แบ่งแยกเรื่องส่วนตัวกับงานไว้คนละส่วน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²⁰ เมธ เมธสีมา, "ขวัญของครูและการสร้างพลังใจ" วารสารสามัญศึกษา, 5 - 6 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2516), 58 - 59.

6. มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ แม้แต่ในกรณีพิเศษหรือในยามฉุกเฉินก็มีความเต็มใจให้แกกัน
7. รับผิดชอบหน้าที่ที่ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีใจเต็มใจและมีความบริสุทธิ์ใจ ไม่มีการประจบสอพลอหรือเอาดีเอาเด่นใส่ตัวฝ่ายเดียว
8. มีความมั่นคงเสมอคนเสมอปลายอยู่เสมอ แม้ว่าจะมีเหตุผิดปกติเกิดขึ้นก็ไม่มีความท้อแท้
9. มีการให้เกียรติเชิดชูกัน และเชื่อในความสามารถที่แตกต่างกันระหว่างเพื่อนกรู
10. มีการยอมรับนับถือในผลงานของเพื่อนกรูด้วยใจจริง มีการกล่าวชมเชยกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีแนวความคิดที่กลัวว่า คนอื่นจะดีเกินกว่าตน เป็นต้น

ลักษณะของขวัญคือดังกล่าว สามารถที่จะสังเกตได้จากกรูที่อยู่ในโรงเรียน ถ้าหากกรูใหญ่กับคณะกรูรวมมือกันทำงานอย่างใกล้ชิดแล้ว ย่อมจะทำให้กรูใหญ่สามารถสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของกรูใดเป็นอย่างไร พฤติกรรมที่แสดงออกในแนวทางสร้างสรรค์และมีบรรยากาศที่เป็นไปอย่างฉันทมิตร และมีความสามัคคีในหมู่คณะนี้ แต่เนื่องจากขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ บางอย่างก็ไม่สามารถที่จะสังเกตได้โดยง่ายในทันที นอกจากใช้วิธีการสังเกตแล้ว ยังมีการวัดขวัญในการทำงานโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการบันทึก การใช้แบบสอบถามเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมมากในการวัดขวัญในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ขบวนการปฏิบัติงานสามารถที่จะเสริมสร้างในหน่วยงานโดยการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดี สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการทำงานไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน
2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการทำงาน
3. เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม เพียงพอกับการยังชีพ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ คนงานจะพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง
5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของหน่วยงาน
6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
7. การจัดสวัสดิการที่ดี
8. สภาพแวดล้อมในการทำงานดี

การเสริมสร้างขวัญมีจุดมุ่งหมายที่จะให้คนทำงานมีขวัญดี เพราะความลของการมีขวัญดีจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เช่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่ และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงาน และทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่²² เหล่านี้เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงานดังกล่าวแล้ว พอจะสรุปได้ว่าขวัญเป็นทัศนคติและระดับอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่อยู่ภายในจิตใจ มีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ขวัญเปลี่ยนแปลงได้จากสูงไปต่ำ หรือจากต่ำไปสูง สำหรับในกรณีที่มีขวัญดี ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานเพื่อหน่วยงานเป็นอันดับแรก และเพื่อบำเหน็จรางวัลเป็นอันดับรองลงมา การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อหน่วยงานนั้น จะต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนเข้าใจวิธีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานแล้วจะต้องส่งเสริม

²² Ralph C. Davis, The Fundamentals of Top Management (New York: Harper & Brothers Co., 1951), p. 416.

ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้นบุคคลสำคัญของกลุ่มใดแก่ผู้นำกลุ่ม จะต้องให้ความสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี มีวิธีการต่าง ๆ กันและจะคงอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยหลาย ๆ อย่างร่วมกัน จะใช้วิธีการหรือปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นน่าจะไม่ใช่เพียงพอเพราะว่าขวัญเป็นสิ่งที่ไม่เห็นได้ชัดเจนนักแต่มีความสำคัญ และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ภายในกลุ่มหรือภายในหน่วยงานมากกว่าภายในบุคคลเพียงคนเดียว เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้อย่างต่าง ๆ กันหลายอย่าง และไม่สามารถที่จะจำกัดแน่นอนตายตัวลงไปได้ ความแนวความคิดที่ว่าขวัญเป็นทัศนคติและอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลและของหน่วยงาน กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีปัจจัยต่าง ๆ มากมายไม่มีขอบเขตจำกัด แต่สามารถที่จะพิจารณาจากแหล่งที่มาซึ่งใดแก่ (1) ตัวผู้ปฏิบัติงาน (2) การบริหาร และ (3) ปัจจัยอื่นที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน²³ แนวความคิดเรื่องขวัญนี้สอดคล้องกับทัศนะของเควิก²⁴(Davis) ที่กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล และเป็นที่ยอมรับกันประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ขวัญสูง มีปัจจัยที่สำคัญดังนี้

1. มีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญที่จะประสานระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน

²³ Jucius, op.cit., pp. 288 - 289.

²⁴ Davis, Human Relations at Work, op.cit., p. 78.

2. ความพึงพอใจงานที่ได้กระทำ คนส่วนมากจะมีความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานที่เขาชอบ เขาจะทำงานนั้นเป็นอย่างดี และมีความรู้สึกว่างานนั้นเปิดโอกาสให้แก่เขาได้ใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่

3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความพึงพอใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

5. ความพึงพอใจในค่านิยม เศรษฐกิจและบำเหน็จรางวัล

6. สุขภาพทางจิตใจและร่างกาย รวมทั้งปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและระดับอารมณ์ทั่ว ๆ ไปของแต่ละบุคคล

ปัจจัยดังกล่าวเน้นถึงปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ในวงการศึกษาคครูเป็นบุคคลที่มีอารมณ์และความรู้สึกเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ สามารถที่จะเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ในโรงเรียนโดยจัดปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคณะครูเพื่อให้มีบรรยากาศที่จะก่อให้เกิดขวัญดี ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. การตกลงร่วมกันในจุดมุ่งหมาย
2. การร่วมมือกันในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และมีความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน
4. ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร
5. ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกาย
8. ความมั่นคงในค่านิยมเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน

10. ปัญหาในค่านิยมส่วนตัวของครู²⁵

การกล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความเชื่อว่าขวัญเป็นปฏิกริยาทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีทำงาน ฉะนั้นความพยายามที่จะสร้างเสริมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจนับว่ามีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียน ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานสูง ผู้นำในโรงเรียนจะต้องดำเนินงานที่จะให้คณะครูในโรงเรียนได้รับความพึงพอใจจากการทำงานโดยจัดสิ่งที่เขาต้องการจากการทำงาน ดังต่อไปนี้ (1) ความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย (2) สภาพการปฏิบัติงานที่ดี (3) ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (4) การได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม (5) ความรู้สึกได้รับความสำเร็จจากการทำงาน (6) ความรู้สึกเห็นความสำคัญของงาน (7) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และ (8) การลงใจซึ่งการยอมรับนับถือตนเอง²⁶ เหล่านี้เป็นต้น

แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีของ แอนเดอร์สัน และ โคค กับของ ไวส์ มีบางปัจจัยที่สอดคล้องกัน เช่น ปัจจัยในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความรู้สึกได้รับความสำเร็จจากการทำงาน แต่บางปัจจัยก็ไม่ตรงกัน แลดูจะพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วทั้งสองก็มีแนวความคิดใกล้เคียงกัน ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานกว้างขวางขึ้น นับว่ามีประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น แต่ตามแนวคิดของ โอวาร์ด²⁷ (Ovard) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของหมู่คณะ ได้แก่ (1) ปัจจัยทางค่านิยม และ (2) ปัจจัยทางค่านิยม

ปัจจัยทางค่านิยม มีความสัมพันธ์กับสภาพของการทำงาน ได้แก่ รายได้

²⁵ Anderson and Dyke, *op.cit.*, pp. 330-346.

²⁶ Wiles, *op.cit.*, p. 52.

²⁷ Ovard, *op.cit.*, pp. 216-219.



การลาหยุดงาน สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ความสะอาดสบาย ตลอดจนอุปกรณ์และ
การใช้อุปกรณ์ การปรับปรุงปัจจัยทางวัตถุเกี่ยวกับองค์กรหรือหน่วยงานที่บุคคลใดทำงาน
อยู่โดยตรง

ส่วนปัจจัยทางค่านิยมนี้ว่าได้รับการยอมรับนับถือมากในวงการธุรกิจ ส่วนใน
วงการศึกษาก็เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของครูและผู้บริหาร สภาพทางค่านิยมและร่างกาย
การร้องทุกข์และการตัดสินใจที่จะมีผลต่อทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูใหญ่อยู่ในฐานะที่มี
อิทธิพลต่อปัจจัยทางค่านิยมมาก ครูใหญ่จะต้องเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เปลี่ยน
ทัศนคติของครู เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ตลอดจนให้การยอมรับนับถือ
และมีความเชื่อมั่นในตัวครู เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของ โอวาร์ค ดังกล่าวแล้ว
จะเห็นได้ว่าเป็นการยากที่จะจำแนกย่อยลงไปอีกได้ว่า ปัจจัยทางด้านวัตถุมีอะไรบ้าง ปัจจัย
ทางด้านค่านิยมมีอะไรบ้าง เพราะว่าโลกกว้างไว้อย่างกว้าง ๆ แล้วยังมีผู้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ
ก่อนข้างละเอียด ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของ มอร์
และ เบิร์น²⁸ (Moore and Burns) ได้จัดปัจจัยออกเป็น 14 ประเภท ได้แก่ ปัจจัย
ในเรื่อง (1) ลักษณะของงานที่ต้องการ (2) สภาพการปฏิบัติงาน (3) รายได้
(4) สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน (5) ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
(6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (7) ความเชื่อมั่นในการบริหาร
(8) ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน (9) การบริหารที่มีประสิทธิภาพ (10) การ
ติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (11) สถานภาพและการยอมรับนับถือ (12) ความมั่นคงใน
การทำงาน (13) ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และ (14) โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

²⁸ David G. Moore and Robert K. Burns, "How Good is Good
Morale?" Factory Management and Maintenance (February 1956), pp. 130-
131 in Davis, Human Relations at Work, op.cit., p. 97.

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัย ได้นำเอาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมาศึกษาวิจัยกับครูโรงเรียนประถมศึกษาใน เขตการศึกษา 6 โดยคัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและลักษณะของงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

การวิจัยเกี่ยวกับเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีความสำคัญมากในการบริหาร การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารบุคคลในโรงเรียนได้แก่ครูผู้มีหน้าที่ในการอบรม สั่งสอนเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองดีในอนาคต และเรื่องขวัญของครูเป็นสิ่งที่นักวิชาการได้ ให้ความสนใจและศึกษากันอย่างกว้างขวางทั้งในต่างประเทศและในประเทศ

การศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ จากการศึกษาครั้งก่อนของ แอนเดอร์สัน²⁹ (Anderson) ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูและ สัมฤทธิผลทางการศึกษาของนักเรียน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูกับ สัมฤทธิผลทางการศึกษาของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันมาก กล่าวคือขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูสูง การสอนและสัมฤทธิผลทางการศึกษาของนักเรียนจะดี ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่าง ครูใหญ่และคณะครูจะดีไปด้วย เป็นต้น จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นว่าโรงเรียนมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้ครูในโรงเรียนมีขวัญในการทำงานคือ มีความพึงพอใจในการ ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษานักเรียนก็ไปด้วยกันเป็นจุดประสงค์สำคัญของโรงเรียน ใน เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามการศึกษารายชื่อ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²⁹Lester W. Anderson, "Teacher Morale and Student Achievement," Journal of Educational Research, (May 1953), 693 - 698.

เรคเฟอ³⁰ (Redefer) ซึ่งได้ศึกษากับครูจำนวน 5000 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู ได้แก่ สถานภาพทางครอบครัว เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ผลการศึกษาที่สำคัญอีกประการหนึ่งปรากฏว่ารายได้ตามความนึกเห็นของครูไม่เป็นปัจจัยที่จะวัดสภาพขวัญของครูได้

ผลการวิจัยดังกล่าวเน้นถึงปัจจัยที่ไม่มีผลต่อขวัญของครูซึ่งอยู่นอกหน่วยงาน เช่นในเรื่องสถานภาพทางครอบครัว แต่การศึกษาต่อมาของแฟรงก์³¹ (Franks) ได้ทำการศึกษาขวัญของครู ในปี ค.ศ. 1963 พบว่า ขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับอายุของครู อายุของครูที่ห่างจากครูใหญ่ ประสบการณ์ทางการสอนที่อยู่กับครูใหญ่ในปัจจุบัน การเป็นคนที่ไม่เปิดเผยค่านิยมในสังคมโดยทั่วไป ไปของครูใหญ่ และความนึกเห็นของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ชัดแย้งกับการวิจัยของ เรคเฟอ³⁰ ดังกล่าวแล้วข้างต้น

การศึกษาในระยะต่อมา ในปี ค.ศ. 1970 เบอร์เกธ³² (Bergeth) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 545 คน โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ความพึงพอใจในงานสอน อัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครู ชุมชนชนที่ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนในกานอุปการะ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

³⁰ Frederic L. Redefer, "Factors that Affect Teacher Moral," Nation Schools, LXII (February 1959), 59 - 62.

³¹ Thomas D. Franks, "A Study of Teacher Morale as Related to Selected Personnel and Professional Factors," Dissertation Abstracts Vol. XXIV No. 8 (February 1964), 3174.

³² Robert L. Bergeth, "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School District of North Dakota," Dissertation Abstracts, Vol. 31, No. 12 (June 1971), 6293-A.

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานปีจะมีขวัญในการทำงานสูง
 2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในงานสอน มีวิสัยทัศน์
 และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงาน
 สูง เช่นเดียวกัน

3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครู
 ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานสอนและสถานภาพ
 ของครู รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

จากผลการศึกษาของเบอร์เกส ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการสอน ความสัมพันธ์
 ระหว่างครูใหญ่และคณะครู สถานภาพของครู และขนาดของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ
 ในการปฏิบัติงานของครู และเป็นปัจจัยที่จะเสริมสร้างให้ครูมีขวัญสูง สอดคล้องกับการวิจัยของ
 จอห์น เบนเคอร์³³ (Bender) ในปี ค.ศ. 1972 ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียน
 ประถมศึกษา โดยเฉพาะ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะชี้ให้เห็นถึงขวัญของ
 ครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกันเป็นสิ่งสำคัญรองลงมา
3. อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาของ เบอร์เกสและเบนเคอร์ ยืนยันได้ว่า อายุและประสบการณ์ในการ
 สอนของครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู นอกจากนี้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่
 กับครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู และสถานภาพของครู เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³³ John Edward Bender, "Morale of Elementary School Teachers,"
Dissertation Abstracts, Vol. 33, No. 8 (February, 1973), 3984-A.

ในการทำงานของครูด้วยกัน ส่วนปัจจัยอื่นนอกจากนี้ สตรีคแลนด์³⁴ (Strickland) ได้ทำการศึกษาในปี ค.ศ.1962 พบว่า ปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่

1. ความร่วมมือและการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวัสดุอุปกรณ์
และกันในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

2. ครูใหญ่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือ

3. ผู้ปกครองให้ความสนใจและร่วมมือ

4. มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

5. ครูมีอิสระในการสอนนักเรียน

6. นักเรียนให้การยอมรับนับถือครู

7. มีอาคารและสถานที่เรียนเพียงพอ

8. นักเรียนให้ความสนใจงานของโรงเรียน

9. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ

10. การจัดโรงเรียนดีและมีนโยบายที่แน่นอน

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่

1. มีความไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดวัน

2. ทำงานในหน้าที่ธุรการ

3. ขาดความร่วมมือและสนับสนุนจากครูใหญ่

4. อาคารสถานที่เรียนไม่พอ

5. ขาดความร่วมมือกับชุมชน

6. งานการสอนมากเกินไป

³⁴ Benjamin F. Strickland, "A Study of Factors Affecting Teacher's Morale in Selected Administrative Units of North Carolina," Dissertation Abstracts, Vol. XXII, No. 12 (June, 1963), 4589 - 4599.

7. รายไคคำ
8. ซาคความรวมมือและความสนใจจากผู้นักกรอง
9. ระเบียบวินัยของนักเรียนไมคี่
10. ซาคเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์อย่างเพียงพอ

ปัจจัยเหล่านี้ จะเห็นไคว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกรตามการศึกษาของสคตริกแลนคไค เน้นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่ เช่นในคานอาคารสถานที่เรียน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ทั่วผู้บริหาร ตลอดจนการบริหาร และนักเรียน นอกจากนี้ยังกรดมถึงปัจจัยที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน ไคแก่ ผู้นักกรองนักเรียนซึ่งจัดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของกร เพราะวาในการปฏิบัติงานของกรมีความเกี่ยวข้องกับผู้นักกรองนักเรียนที่ช่วยเสี่ยสละช่วยเหลือโรงเรียนทั้งในคานการเงินและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

เท่าที่ไคมีผู้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของกรในต่างประเทศ ไคพยายามศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน กล่าวไควา ในคานผู้ปฏิบัติงานไคศึกษาปัจจัยในเรื่องเพศ อายุราชการ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ผู้บริหารไคศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรใหญ่กับคณะกร การให้ความร่วมมือช่วยเหลือของกรใหญ่ในคานสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ศึกษาในเรื่องอาคารสถานที่เรียน เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ นักเรียนในโรงเรียน นโยบายและการบริหาร สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน เน้นในคานผู้นักกรองนักเรียน ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เหล่านี้เป็นต้น

สำหรับการวิจัยภายในประเทศ ในปี พ.ศ.2509 บุญสิน จุทรพฤษ³⁵ ไคศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของกรเทศบาลนครกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์จะหราบว่าสภาพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³⁵บุญสิน จุทรพฤษ, "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของกรเทศบาลนครกรุงเทพ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต กณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2509), หน้า 99 - 104.

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพมหานครที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการจะกระทบกระเทือนจากการเปลี่ยนแปลงองค์การในการโอนจากกระทรวงศึกษาธิการหรือไม่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกของครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่เกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อเทศบาลนครกรุงเทพ มิได้ถูกกระทบกระเทือนอย่างใด ครูที่โอนมาจากทั้งมีความรู้สึกว่าตนมีฐานะและศักดิ์ศรี ตลอดจนรายได้เหมือน ๆ กับที่ตนเป็นครูอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ และครูส่วนใหญ่ก็ตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพตลอดไป แต่ก็มีข้อที่น่าสังเกตุว่าจำนวนครูที่โอนมา 59 เปอร์เซ็นต์ และครูเทศบาลนครกรุงเทพเดิม 54 เปอร์เซ็นต์ ยอมรับว่า การเป็นครูมีรายได้ไม่พออาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ
2. ความรู้สึกของครูที่โอนมา ส่วนใหญ่ที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชาของเทศบาลนครกรุงเทพ มิได้ถูกกระทบกระเทือนเนื่องจากการโอนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพแต่ประการใด
3. ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อทำงานอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบกับเทศบาลนครกรุงเทพ มิได้เปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด
4. ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อทำงานอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพ ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการเป็นครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเป็นครูเทศบาลนครกรุงเทพ ต่างก็มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเหมือน ๆ กัน ไม่ว่าจะเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเดือน ระเบียบการปรับวุฒิครู ตลอดจนโอกาสในการขอลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ผลการวิจัยกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการโอนสังกัดของครูดังกล่าว กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ มิได้กระทบกระเทือนแต่ประการใด จากการวิจัยดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่า ครูที่สังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ กับครูที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้สึกตอบรับกันในเรื่องศักดิ์ศรีและฐานะ รายได้ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่าสังกัดโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแต่ประการใด

การศึกษาสถานภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังครูในโรงเรียนรัฐบาล เขตการศึกษา 7 ของประเทศ เกิดผล³⁶ ในปี พ.ศ. 2514 โดยศึกษาจากจำนวนครู 758 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การส่งเสริมขวัญหรือกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 เกี่ยวกับความเสมอภาคและความยุติธรรม ยกย่องให้เกียรติและส่งเสริมกำลังใจ พร้อมทั้งความคิดเห็นของครูใหญ่ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมการศึกษาหาความรู้ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะครูมีความรู้สึกปลอดภัยและอบอุ่นใจ กอนขวางมาก แต่ค่าเฉลี่ยขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 มีความรู้สึกวาทหน่วยงานหรือโรงเรียนจัดปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของครูดังกล่าวค่อนข้างดี กล่าวคือครูได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ได้รับการยกย่องนับถือและมีความสะดวกสบายในการทำงาน เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2517 อรรถ รมณีกุล³⁷ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสุโขทัย โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูใหญ่ จำนวน 117 คน ครู 468 คน รวม 585 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ คือ อัคราธิปไตย เสรีนิยม และประชาธิปไตย ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกันมีลักษณะผู้นำทั้งสามแบบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

³⁶ประยูทธ เกิดผล, "การศึกษาสถานภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังครูโรงเรียนรัฐบาลในเขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2513," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2514), หน้า 208.

³⁷อรรถ รมณีกุล, "การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517), หน้า 31.

3. ครูใหญ่ที่มีช่วงอายุต่างกันมีลักษณะผู้นำทั้งสามแบบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีลักษณะผู้นำทั้งสามแบบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิต่างกันคือครูใหญ่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า เช่น ป.ม., พ.ม., ป.กศ.สูง หรือ กศ.บ. ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า เช่น ป.กศ., ป.ป., พ.กศ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ครูใหญ่ที่มีอายุต่างกัน คือ 22-35, 36-49 และ 50 ปีขึ้นไป ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยดังกล่าว ครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบอัคราธิปไตย เสรีนิยม และประชาธิปไตย มีผลต่อขวัญของครูใกล้เคียงกัน และครูใหญ่ที่มีวุฒิ ช่วงอายุ ประสบการณ์ต่างกัน มีลักษณะผู้นำทั้งสามแบบไม่ต่างกัน ครูใหญ่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือสูงกว่าส่งผลต่อขวัญของครูสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า นอกจากนี้ครูใหญ่ที่มีช่วงอายุต่างกันส่งผลต่อขวัญของครูไม่แตกต่างกัน เป็นต้น

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามที่ วีระชาติ แก้วไสย³⁸ ได้ทำการวิจัยในปี พ.ศ.2518 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย จำนวน 375 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงานในระดับสูง และมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและความเป็นอยู่ส่วนตัวและลักษณะของงานในระดับต่ำ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³⁸วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518), หน้า 62 - 65.

องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับ
ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบาย
และการบริหาร เงินเดือน ลักษณะของงานและฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม

2. สังเกต อายุราชการและวุฒิทางครู โดยส่วนรวมไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์-
ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

สรุป

ขวัญในการปฏิบัติงานนั้น นับว่ามีความสำคัญมากในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
การบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในหน่วยงาน การพัฒนาและ
บำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงจะเป็นสิ่งผลักดันให้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นใน
การทำงานใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขวัญเป็นทัศนคติและ
ความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ภายในจิตใจ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานซึ่งจะมีผล
ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความตั้งใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน
หรือองค์กร เนื่องจากขวัญเป็นทัศนคติและความรู้สึกของบุคคลไม่สามารถที่จะแตะต้องได้ แต่
สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาในรูปของการร่วมมือกัน
ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหน่วยงานของเขา มีความสามัคคีกัน มีความสัมพันธ์ต่อกันก็
และมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เหล่านี้
แสดงว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีขวัญดี ผลของการมีขวัญดีมีประโยชน์มากต่อการบริหารและ
ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้หน่วยงาน มีความซื่อสัตย์
ต่อหมกมุ่น มีความสามัคคีและมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เมื่อเป็น
เช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานย่อมจะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและไ้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของ
หน่วยงานได้

ในวงการศึกษ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของครู
ที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาซึ่งไ้รับ

อิทธิพลจากปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้ สภาพการปฏิบัติงาน การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร และโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ขวัญของครูจะดีก็ต่อเมื่อครูมีความรู้สึกก้าวหน้าในอาชีพ ให้การยอมรับนับถือการบริหารและมีความรู้สึกทำงานร่วมกันเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างครูและครูใหญ่ก็ นอกจากนี้ครูใหญ่จะก่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือ มีความเชื่อมั่นและให้การยอมรับนับถือครู อย่างไรก็ตามก็ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากเป็นการยากที่จะกำหนดแน่นอนลงไป เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่า ขวัญเป็นทัศนคติและอารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น แต่สามารถที่จะเสริมสร้างได้โดยการจักสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ให้มืออุปกรณ์ เครื่องใช้ อย่างเพียงพอ มีสวัสดิการที่ดีและมีรายได้เพียงพอ เป็นต้น

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้กล่าวไว้ต่าง ๆ กันยากที่จะกำหนดแน่นอนว่ามีมากน้อยแค่ไหน แต่มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ขวัญปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจจากการทำงานเป็นสำคัญ บางคนพิจารณาตามแหล่งที่มา ได้แก่ ตัวผู้บริหาร การบริหารและปัจจัยอื่นที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน บางคนกล่าวว่ามี 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ ปัจจัยทางค่านิยมและปัจจัยทางค่านิยม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น การตกลงร่วมกันในจุดมุ่งหมาย การร่วมกันกำหนดนโยบาย การใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ และมีความรู้สึกไคร้ความสำเร็จจากการทำงาน ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับชุมชน สุขภาพทางกาย ความมั่นคงในค่านิยมเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และปัญหาส่วนตัวของครู เหล่านี้เป็นต้น

การวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูตามที่ได้มีผู้ทำการวิจัยไว้ ปรากฏว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียน กล่าวคือ เมื่อขวัญของครูดี สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนจะดี นอกจากนี้ ยังปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่จะช่วยให้ครูมีขวัญสูงได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความร่วมมือช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวัสดุอุปกรณ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ครูใหญ่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ และการจัดโรงเรียนดี ตลอดจน

มีนโยบายที่แน่นอน เป็นต้น ผู้วิจัยได้นำเอาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานของครู โดย เฉพาะปัจจัยในเรื่อง (1) สภาพการปฏิบัติงาน (2) ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติ งาน (3) ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (5) ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน (6) นโยบายและ การบริหาร (7) ความเชื่อมั่นในการบริหาร (8) การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (9) สถานภาพและการยอมรับนับถือ (10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน (11) โอกาส ก้าวหน้า (12) การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (13) ความมั่นคงในการทำงาน (14) การยอมรับงานที่ใ้ได้กระทำสำเร็จ (15) ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน (16) ความพึงพอใจในหน่วยงาน และ (17) สวัสดิการในหน่วยงาน มาทำการศึกษากับครู โรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน โดยมี จุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ระดับขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู และเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูระหว่าง สังกัด อายุราชการ และวุฒิทางครู

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย