



วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและลำดับการเสนอหัวข้อไว้ดังนี้

1. ความหมายของคำว่า "ขวัญ"
2. บัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
3. การสำรวจสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคำว่า "ขวัญ"

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "ขวัญ" ไว้ดังนี้

เฟลิก เอ นิโกร (Felix A-Negro 1963: 583) ได้ให้ความหมายของขวัญ คือความรู้สึก ทำที่หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo 1961: 416) ได้ให้ความหมายของขวัญหมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนอเมริกัน (American Association of School Administrators 1955: 15) กล่าวว่า

ขวัญเป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างให้การ ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างให้การดำเนินงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของ หน่วยงาน เมื่อเขามีอารมณ์หรือจิตใจที่เข้มแข็งก็อาจกล่าวได้ว่า เขามีขวัญสูง ขวัญเป็นสิ่งที่ทำให้เราทราบแนวโน้มในการพิจารณาตัวบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน ขวัญในทำงานตรงกับความมุ่งหมายและมีความรู้สึกที่พอใจโดยผลสำเร็จของหน่วยงาน ในทางตรงกันข้าม เมื่อเขามีความรู้สึกห่อเหี่ยวที่จะทำงานให้สำเร็จย่อมแสดงว่า เขามีขวัญต่ำ ขวัญต่ำแสดงออกโดยพฤติกรรมที่เป็นสิ่งขัดขวางความตั้งใจในการ ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

เดล เอส บีช (Dale S. Beach 1966: 379) ได้ให้ความหมายของขวัญ หมายถึง

ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากผลงานของเขา จาก เพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความ สุขสบายของผู้นปฏิบัติงาน

คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good 1973: 373-374) ได้ให้ ความหมาย ขวัญในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง

1. เจตคติ และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
2. สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีค่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัย ต่างๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการณ์ให้ออกจากงาน การลาป่วย การใหม่เข้าเห็นจำนวนอายุ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสละปัญหา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2526: 341) ให้ความหมายของขวัญว่า "เป็นนามธรรม และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลา และ แรงกายของตนเพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์กร



จากความหมายและคำจำกัดความข้างต้น สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ สภาทางจิตใจ ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการสนองตอบต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

เรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้เสนอความคิดไว้ดังต่อไปนี้

อี เอฟ แอล เบรช (E.F.L. Brech 1966: 508-516) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้คือ

1. ความรู้สึกมั่นคงในงาน
2. ค่าจ้างดีเพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล
3. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
4. ได้รับความยุติธรรม
5. สถานภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
6. ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์การ มีการสื่อความหมายเพื่อ

ความเข้าใจ และความร่วมมืออันดี

7. การมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดี
8. การหาทางให้งานเดิน
9. ความภาคภูมิใจในงาน ผลผลิตและบริษัท
10. การมีโครงการให้คำแนะนำที่ดี
11. การปรึกษาหารือร่วมกัน

เกลน เอฟ โอวาร์ด (Glen F. Ovard 1966: 214-218) กล่าวถึงปัจจัยที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่ามี 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรมและการรักษาพยาบาล ระเบียบวาระการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้และการบริการ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2. บัณฑิตทางด้านมนุษยศาสตร์ ได้แก่บัณฑิตทางด้านมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นวิธีการจัดการงาน แผนใหม่ตามแนวมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจและเอาใจใส่เป็นพิเศษ ครูอาจารย์จะรู้สึกในความสำเร็จของตัวเอง

เลสเตอร์ ดับบลิว แอนเดอร์สัน และลอเรน เอ แวนไดค์ (Lester W. Anderson & Lauren A. Van Dyke 1963: 333-346) ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็น 10 ประการคือ

1. ความเห็นพ้องด้วยวัตถุประสงค์
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และความรู้สึกในผลสำเร็จ
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
5. ความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครูอาจารย์
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกายและจิตใจ
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ภาระส่วนตัวของครูอาจารย์

เคท เดวิส (Keith Davis 1962: 60) กล่าวว่าขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล และเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้มีขวัญสูงนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมี

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรงจากผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลสำคัญที่จะประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานเข้าด้วยกัน
2. ความพอใจในงานที่ได้กระทำ คนส่วนใหญ่จะมีความพอใจในงานที่เขาชอบ และจะทำงานนั้นเป็นอย่างดี เขาจะรู้สึกว่างานนั้นเปิดโอกาสให้เขาใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกับปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน

4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงานก็สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

5. ความพึงพอใจในตำแหน่งหรือภารกิจเป็นบ่อเกิด
6. สุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

แม้น้อย พงษ์สามารถ (2519: 260) ได้เสนอว่าตัวกำหนดความพอใจในงานแต่ละงานอาจจะไม่เหมือนกัน บ้างเจกบุคคลมีความพอใจในสิ่งต่างๆไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน ความแตกต่างส่วนบุคคลในทุกๆด้าน อาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้ โดยทั่วไปปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลมักจะเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้า
3. ความน่าสนใจของงาน
4. ลักษณะการดึงดูดใจจากหัวหน้างาน
5. องค์การฝ่ายบริหาร
6. เนื้อหาเฉพาะของงาน
7. การบังคับบัญชา
8. ค่าจ้าง
9. ความหมายทางสังคม
10. สภาพการทำงาน
11. การสื่อสาร
12. ชั่วโมงการทำงาน
13. ความยากง่ายของงาน
14. แลประโยชน์ต่างๆจากการทำงาน





นพพงษ์ บุญจิตราภุญ (2527: 85) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ขวัญของคนในองค์กรดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานที่มีการนิเทศ อย่างใกล้ชิดรวดเร็วเพียงพอและทั่วถึงหรือไม่
2. คนงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนหรือไม่
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันหรือไม่
4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ บุคคลยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
5. คำตอบแทนและรางวัลต่างๆ ที่คนงานได้รับมีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม
6. สุขภาพทางกายและจิตใจ โดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

เกลินี หงสนันท์ (2518: 132) กล่าวว่าขวัญเป็นความสามารถของกลุ่มในการอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน ทั้งนี้ยอมขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้คือ

1. ความเชื่อมั่นของสมาชิก ที่มีต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
2. ความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิกด้วยกัน
3. ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ
4. ความมีประสิทธิผลของกลุ่มในองค์กรไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม

ในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจนั้น นับว่ามีส่วนสำคัญทำให้คนเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการเสริมสร้างและบำรุงให้คนมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนั่นเอง โดยในเรื่องนี้ อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow อ้างจาก เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ 2522: 25-27) ได้ตั้งสมมุติฐานเรื่องสิ่งจูงใจ จากความต้องการของมนุษย์ สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่ว่าที่สิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจแทน โดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงเป็น 5 ชั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่างๆ และความมั่นคงทางจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belong Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วม และได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้ อยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ไม่ฝันไว้

เฟรดเคอร์ริค เฮิร์ตเบิร์ก (Frederick Herzberg 1959: 60-63) และเพื่อนร่วมงานของเขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของ วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน สรุปได้ว่า ความพอใจและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยต่ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors) กับปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Of Growth)



ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย หมายถึงปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจ้างมีดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ( Company Policy and Administration)
2. การบังคับบัญชา (Supervision)
3. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonel Relation Superior Subordination, Peers)
4. เงินเดือน (Salary ) การเลื่อนขึ้นเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน
5. สถานภาพทางสังคม (Status)
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personel Life)
7. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
8. สภาพการทำงาน (Working conditions)

สมหงส์ เกษมสิน (2526: 279-281) กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่ตนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีบังคับบัญชาที่มีความสามารถ
6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน
9. การยอมรับนับถือ
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน



## การสำรวจสภาพขวัญ

การตรวจสอบระดับขวัญได้กระทำกันในหน่วยงานต่างๆทั่วไป ทั้งฝ่ายธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษา การวัดระดับขวัญไม่ใช่การสอบ ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด เป็นเพียงความเห็นหรือปฏิกิริยาที่ชี้แนะถึงความนึกคิด และสภาวะของแต่ละบุคคล การสำรวจขวัญของบุคคลจะช่วยให้ห้องจัดการหรือหน่วยงานนั้นได้เข้าใจ ความรู้สึกในด้านต่างๆของบุคลากร ซึ่งจะมีผลสะท้อนไปถึงการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางที่จะเสริมสร้างวิธีการที่ถูกต้องในการปรับปรุงหน่วยงานนั้น ในขณะที่เกี่ยวกับการสำรวจขวัญจะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และชูศักดิ์ เทียงตรง (2517: 182) ได้เสนอว่า "การสำรวจขวัญนั้นสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการส่งแบบสอบถาม" แต่การสำรวจขวัญโดยทั่วไปมักจะทำในรูปของแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คำถามจากแบบสอบถามจะเป็นเครื่องวัดความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานของเขา และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ซึ่ง เฮอร์เบิร์ต เจ โคลิแดน (Herbert J. Choredan 1968: 46) กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะต้องสำรวจวัดระดับขวัญของบุคลากรเป็นระยะ เมื่อพบสภาวะที่กระทบกระเทือนต่อขวัญจะได้จัดการแก้ไข และป้องกันได้

## ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

วีระชาติ แก้วไสย (2518: ๖) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและลักษณะงาน อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ลักษณะของงาน และฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม

2. สังกัด อายุราชการ วุฒิของครู โดยส่วนรวมไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ประธาน จันทรเจริญ ( 2519: 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู" โดยใช้กลุ่มประชากรจากอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 480 คน จาก 15 วิทยาลัย วิทยาลัยละ 32 คน โดยแยกเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 16 คน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหารด้วย 16 คน ผลจากการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

สุภรณ์ ศรีพหล (2519: ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร" พบว่าอาจารย์มีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าของตนเองเป็นอันดับสอง และมีความพอใจอันดับที่ 7 และ 8 คือ นโยบายและการบริหารและสภาพการทำงานตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ปรากฏว่า ในปัจจัยค่าจูน เงินเดือน ตำแหน่งและความมั่นคงได้อันดับ 1 ได้แก่ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อันดับสุดท้ายได้แก่ การยกย่องยอมรับนับถือ และความสัมฤทธิ์ผลในงานและตัวงานเอง เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้มากที่สุด ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง องค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามเพศ ประสบการณ์ การทำงาน และรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่าไม่มีผลแตกต่างกัน



มบุญ เอี่ยมวิสัย (2519: 85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6" โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 711 คน ประกอบด้วย คณาครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 356 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 175 คน และสังกัดเทศบาล จำนวน 175 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับสูงได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพและการยอมรับนับถือ

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง

3. สังกัดโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องนโยบายและการบริหาร การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในหน่วยงาน แตกต่างกัน

4. อายุราชการของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมไม่มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่อง ความเพียงพอของรายได้ จากการปฏิบัติงานความเป็นมิตร และความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการในหน่วยงาน แตกต่างกัน

5. วุฒิการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 6 โดยส่วนรวมมีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่อง ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน แตกต่างกัน

ชาน เที้ยวสกุล (2520: 115-117) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา" จำนวน 31 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 759 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มแรกประกอบด้วยผู้บริหารและสอนจำนวน 89 คน และกลุ่มที่สองประกอบด้วย ครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว จำนวน 670 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูที่สอนวิชาชีพ และวิชาสามัญ ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521: 120-125) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก" ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง

อารี สวรรค์วานิช (2521: 121-122) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนประถมศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน สูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว



3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาล จังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกันในอายุราชการ ผู้ที่มีอายุราชการมากมักจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ครูที่มีอายุราชการน้อย

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาล จังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกันในด้านวุฒิการศึกษาทางครูแตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิค่ามีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิสูง ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีขวัญอยู่ในระดับต่ำที่สุด

5. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาล จังหวัดสุโขทัย ที่แตกต่างกันในด้านระดับเงินเดือนแตกต่างกัน ครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ ระดับขวัญมีความสัมพันธ์ตามระดับเงินเดือน

6. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาล จังหวัดสุโขทัย ในโรงเรียนระดับ 1 และ ระดับ 2 มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 4

จूरืพรหม กมลาสน์ (2522: 117-124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต โดยแบ่งเป็นส่วนกลาง 4 วิทยาเขต จำนวน 690 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกประกอบด้วย อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนจำนวน 219 คน และกลุ่มที่สองประกอบด้วย อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว จำนวน 471 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกวิทยาเขต โดยส่วนรวมทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว

3. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในส่วนภูมิภาค มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ในส่วนกลาง

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ที่สำคัญคือ การขาดงานและการโยกย้าย สภาพการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

เถลิง เจริญศรี (2522: 113-117) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง กับครูสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดอ่างทอง" พบว่า มีสิ่งที่เหมือนกันระหว่างข้าราชการทั้งสองกลุ่ม คือ มีขวัญและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายสูง มีความเห็นพ้องกันว่าผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม มีความภูมิใจในหน้าที่ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สูง และมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่ต่างกันก็คือแก่ ข้าราชการครูส่วนจังหวัด ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และประชาชนในระดับปานกลาง แต่ครูเทศบาลได้รับอยู่ในเกณฑ์สูง นอกจากนั้น ข้าราชการครูส่วนจังหวัดยังมีความรู้สึกว่าจะความก้าวหน้า และความมั่นคงในราชการ ซึ่งถ้าคะแนนที่ได้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ครูเทศบาลมีความรู้สึกว่าจะมีความก้าวหน้า และมั่นคงในราชการสูง

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522: 137-143) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำระดับอุดมศึกษา ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยของรัฐ" ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนโดยเฉลี่ยมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงคือ เพื่อนร่วมงานและปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน
2. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ผู้บังคับบัญชา กับเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์ต่างๆ
3. ในหมวดลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนมีระดับขวัญปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนหมวดเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์ต่างๆ อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนมีระดับขวัญในระดับปานกลาง



แต่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีระดับขวัญปานกลางค่อนข้างต่ำ

4. อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชน มีความเห็นว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

5. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย มีความเห็นว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชา กับเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์ต่างๆ

ประเสริฐ สุขณวัฒน์ (2523: 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญของครูผลึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูผลึกษาในโรงเรียนรัฐบาล และ ในโรงเรียนราษฎร์ รวมทั้งสิ้น 200 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ขวัญของครูผลึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี

2. ขวัญของครูผลึกษาในโรงเรียนรัฐบาลและครูผลึกษาในโรงเรียนราษฎร์ไม่แตกต่างกัน

สุชาติ วิภาสวัธ (2524: 73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูผลึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูผลึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในเขตชั้นในและเขตชั้นนอก รวมทั้งสิ้น 200 คน ผลจากการวิจัยปรากฏว่า ครูผลึกษาสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และขวัญของครูผลึกษาผู้สอนในเขตชั้นในกับผู้สอนในเขตชั้นนอก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิทยาลัยผลึกษาจังหวัดเชียงใหม่ (2526: ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญของอาจารย์และข้าราชการประจำของวิทยาลัยผลึกษาทั่วประเทศ" ผลจากการวิจัยพบว่า

ขวัญของอาจารย์และข้าราชการประจำในวิทยาลัยผลึกษาทั่วประเทศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบขวัญของแต่ละวิทยาลัยแล้ว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและการเปรียบเทียบขวัญโดยแบ่งตามสถานภาพในตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สภาพสมรส เงินเดือน รายได้พิเศษ

พบว่า ทุกตัวแปรมีความแตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพสมรส และรายได้พิเศษ ส่วนปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อขวัญ โดยทั่วไป เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่

1. ความรู้สึกต่อการขึ้นเงินเดือน
2. ความรู้สึกต่อความยุติธรรม
3. ความรู้สึกต่องานธุรการและการสื่อสาร
4. ความรู้สึกต่อการขาดงานและการโยกย้าย
5. ความรู้สึกต่อระบบงาน กฎ ระเบียบ
6. ความรู้สึกต่อสวัสดิการของวิทยาลัย
7. ความรู้สึกต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
8. ความรู้สึกต่อการมอบหมายงาน
9. ความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมและสภาพสังคม
10. ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา
11. ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน
12. ความรู้สึกต่อนักศึกษา
13. ความรู้สึกต่ออาชีพ
14. ความรู้สึกต่อตนเอง ครอบครัวและรายได้

พิศเพลิน สงวนพงษ์ (2527: 131-132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง ในปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ความสำเร็จในหน่วยงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานในระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ



2. ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางในปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ความสำเร็จในหน่วยงาน และความเจริญก้าวหน้า ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ มีผลต่อขวัญในการทำงานในระดับต่ำ

3. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาภาคกลาง โดยส่วนรวม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ไพฑูริย์ มหิพันธ์ (2528: 79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอเมือง และครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัศึกษานอกเขตอำเภอเมือง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชาย กับครูพลศึกษาหญิง ที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

#### งานวิจัยในต่างประเทศ

เลสเทอร์ ดับบลิว แอนเดอร์สัน (Lester W. Anderson 1953: 693) ได้วิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนการศึกษาของนักเรียน ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูกับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันมาก กล่าวคือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง การสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนจะดี ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่และคณะครูจะดีไปด้วย

เบนจามิน เอฟ สตรีคแลนด์ (Benjamin F. Strickland 1962: 4589-4599- A) พบว่า ปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงได้แก่

1. ความร่วมมือและการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และวัตถุประสงค์ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
2. ครูใหญ่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือ
3. ผู้ปกครองให้ความสนใจและร่วมมือดี
4. มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆอย่างเพียงพอ
5. ครูมีอิสระในการสอนนักเรียน
6. นักเรียนให้การยอมรับนับถือ
7. มีอาคารและสถานที่เรียนเพียงพอ
8. นักเรียนให้ความสนใจงานของโรงเรียน
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ
10. การจัดโรงเรียนดี และมีนโยบายที่แน่นอน

ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่

1. มีความไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดวัน
2. ทำงานในหน้าที่ธุรการ
3. ขาดความร่วมมือ และสนับสนุนจากครูใหญ่
4. อาคารสถานที่เรียนไม่พอ
5. ขาดความร่วมมือกับหมู่คณะ
6. งานการสอนมากเกินไป
7. รายได้ต่ำ
8. ขาดความร่วมมือ และความสนใจจากผู้ปกครอง
9. ระเบียบวินัยของนักเรียนไม่ดี
10. ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์อย่างเพียงพอ





โทมัส บี นาเปียร์ ( Thomas B. Napier 1966: 1228-A ) ได้ทำ  
การวิจัยเรื่อง "ชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา  
ในรัฐเนบราสกา ( Nebraska ) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 789 คน ผลการวิจัย  
พบว่า ชีวิตที่ดีของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย 12 ประการ คือ

1. ผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน
2. ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหาร
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
4. การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. การมีอุปกรณ์การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆอย่างเพียงพอ
6. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรูความสามารถ
7. ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ
8. การได้รับการอบรมเพิ่มเติม
9. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
10. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ
11. การจัดชั่วโมงการสอนอย่างยุติธรรม
12. การได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับบุคคลในอาชีพอื่นซึ่งอบรม

มาเท่ากัน

โรเบิร์ต แอล เบอร์เกธ ( Robert L. Bergeth 1971:6293-A )  
ได้ทำการวิจัยเรื่องชีวิตในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 545 คน โดยเริ่มพิจารณา  
ปัจจัยสำคัญๆ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์  
ระหว่างคณะครู ความพึงพอใจในงานสอน อัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน  
สถานภาพของครูและชุมชนที่ทำการช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานจะมีชีวิตในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน มีวัสดุ  
อุปกรณ์ และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือ แก่โรงเรียนเป็นอย่างดี  
ครูจะมีชีวิตในการทำงานสูง เช่นเดียวกัน

3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความพึงพอใจในงานสอนและสถานภาพของครู รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

จอห์น เอ็ดเวิร์ด เบนเดอร์ (John Edward Bender 1973: 3984-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปไว้ดังนี้ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครู กับครูใหญ่เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันรองลงมา
3. อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลอเรนซ์ เบรดเลย์ ลีเธอร์วูด (Lawrence Bradley Leatherwood 1973. 3772-3774-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาหาปัจจัยที่เป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานและความต้องการความพึงพอใจ ของทีมครูที่เลือกแล้วในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยใช้ประชากรที่เป็นครูจำนวน 180 คน ซึ่งเป็นสมาชิกการสอนแบบเป็นคณะ ในเกรด 5, 6, และ 8 ในโรงเรียนของรัฐโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของมหาวิทยาลัยเปอร์ดู ผลการวิจัยปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานและความต้องการความพึงพอใจของทีมครูที่มีการวางแผนงานกำหนดเวลาสอนกับทีมครูที่ไม่มีการวางแผนงานกำหนดเวลาสอนเปรียบเทียบกันได้ 12 ปัจจัย คือ

1. ความพึงพอใจในการสอน
2. ความสามัคคีระหว่างครู
3. ทัศนคติที่มีต่อจำนวนชั่วโมงสอน
4. หลักสูตรที่ใช้
5. สถานภาพของครู
6. ทัศนคติที่มีต่อเครื่องมือ เครื่องใช้ และการบริการของโรงเรียน
7. ความต้องการความมั่นคง



8. ความต้องการความเป็นเจ้าของ
9. ความต้องการความยกย่องนับถือ
10. ความต้องการความเป็นอิสระ
11. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึคนึกคิด
12. ความต้องการความสามัคคี

มาซีโร พูซา ซแทนเตส (Marcelo pusa satentes 1974: 3361-3362- A) ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโคกตาหารู กิลิปินส์ พบว่า

1. ลักษณะพิเศษทางสังคมและส่วนตัวและทางเศรษฐกิจของครู ไม่มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากในเรื่องความสามัคคีในระหว่างครูและสิ่งอำนวยความสะดวก และบริการของโรงเรียน
  2. ครูที่เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก โดยไม่คำนึงถึงโรงเรียนมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก
  3. ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลผลิตสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจและอารมณ์ของครูที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การปลุมนิเทศการจูงใจจะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบของงาน
  4. ครูตามโรงเรียนในตำบลมีความแตกต่างในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้
    - 4.1. ความตั้งใจในงานสอน
    - 4.2. ความตั้งใจในเงินเดือน
    - 4.3. ความสามัคคีระหว่างครู
    - 4.4. สถานภาพของครู
    - 4.5. การได้รับความช่วยเหลือ
    - 4.6. การศึกษาของชุมชน
    - 4.7. ความสามัคคีกับครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์
    - 4.8. เรื่องเกี่ยวกับหลักสูตร พฤติกรรมของครูใหญ่และศึกษานิเทศก์
- ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

วาลอน แล ไฮเวลล์ (Varon L. Howell 1974: 7488-A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูมักจะสูงเมื่อผู้ใหญ่อีกคนหลักการประชาธิปไตยสนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจ และปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงตัวเอง และได้พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์กับครูจะสูงเมื่อครูใหญ่แสดงให้เห็นว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของครูทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้ที่สมควรจะได้รับและไม่ลังเลใจที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ใ้ประสบความสำเร็จ

ลอว์เรนซ์ เบสเทส เคมเปอร์ (Lawrence Basttest Kemper 1975: 5730-A) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทิร์น แคลิฟอร์เนีย ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกัน เชื้อสายเม็กซิกัน ผลการวิจัยพบว่า

1. มี 3 กรณีที่สำคัญในความพึงพอใจจากการศึกษาค้นคว้านี้คือ
  - 1.1. การยอมรับนับถือในความสำเร็จ
  - 1.2. ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครู
  - 1.3. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนักเรียน
2. มีปัจจัย 3 ประการที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานคือ
  - 2.1. นโยบายท้องถิ่นและการบริหาร
  - 2.2. การยอมรับนับถือ
  - 2.3. สภาพการทำงาน
3. การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัว กับผู้ปกครองนักเรียนนั้น พบว่ามีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจกำลังกัน

ลาร์รี ดี โฟล์คกินส์ (Larry D. Folkins 1977. 5483-A) ได้ทำวิจัยขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ขวัญของครูขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนและอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

แนนซี อาร์ อาร์โนลด์ (Nancy R. Arnold 1977. 4539-A) ครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา ในฐานะผู้จัดการหรือในฐานะครูกับขวัญของครูปฏิบัติสัมพันธ์กับครูและปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า



1. ในด้านความสามัคคีของครูและความพอใจในการทำงานของครูนั้น ไม่ว่าครูใหญ่จะอยู่ในฐานะครูหรือฐานะผู้จัดการ ก็ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญรวมทั้งในด้านปฏิสัมพันธ์ที่ครูใหญ่มีต่อครูและต่อเด็กนักเรียนก็เช่นเดียวกัน

2. ในด้านความพอใจในการทำงานของครู ครูใหญ่ผู้วางอำนาจไม่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญมากกว่าครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจ และในด้านการปฏิสัมพันธ์กับครูและเด็กนักเรียนนั้น ครูใหญ่ผู้วางอำนาจและครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตามครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจจะก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียนมากกว่า และในลักษณะครูใหญ่ทุกประเภทไม่ว่าจะอยู่ในฐานะครู ฐานะผู้จัดการ ผู้วางอำนาจหรือผู้ไม่วางอำนาจจะมีเวลากับครูมากกว่าเด็กนักเรียน

แวงสยารี บุรณสิงห์ (Washaree Buranasing 1977. 6425-A)  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผู้สอนในมหาวิทยาลัยเปิดและมหาวิทยาลัยปิดของประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 250 คน สุ่มจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิด 125 คน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยปิด 125 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิดและมหาวิทยาลัยปิดมีระดับไม่แตกต่างกัน
2. ขวัญของอาจารย์ผู้ชายและอาจารย์ผู้หญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. เพศและประสบการณ์การสอนไม่มีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
4. เงินเดือนมีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอย่างมาก
5. ความแตกต่างของสถาบันที่จบการศึกษามาไม่มีผลต่อขวัญของอาจารย์โดยรวม แต่มีผลต่อระดับประกอบด้านความพึงพอใจในการสอน และการสนับสนุนด้านการศึกษา

6. ระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยกับเกณฑ์ปกติของขวัญของกลุ่มครูในโรงเรียนมัธยมของสหรัฐอเมริกาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โจเซฟ เอฟ เจมส์ (Joseph F. James 1978: 6055-A) พบว่าขวัญในการทำงานของครูที่สอนเด็กปัญญาอ่อนในโอไฮโอขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ภาระหน้าที่ของครู ความสัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียนและอัตราเงินเดือน

โรเบิร์ต เฟรดเทอริค ลาทรอป (Robert Frederick Lathrop 1979. 2391-A) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ขั้นต้นพบว่า พฤติกรรมการทำงานและขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และจากการศึกษาในขั้นต่อมาซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับลักษณะต่าง ๆ ของครูพบว่า

1. ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่ จะทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างพฤติกรรมการทำงาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่ขาดงานน้อยจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ขาดงานมาก

2. เพศเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู คะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ปรากฏว่าผู้หญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ชาย เมื่อไม่พิจารณาถึงการขาดงาน

3. ระดับชั้นที่สอนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูผู้สอนในระดับประถมมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา

4. อายุมีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้มว่า จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย

คลิฟตัน เดวิส ออลเรด (Clifton Davis Allred 1981: 4281-A) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับแบบของผู้นำในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนมัธยม พบว่า



1. ลักษณะผู้นำแบบผู้ริเริ่มกับผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น เป็นลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น จะทำให้ครูมีระดับขวัญสูงกว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะริเริ่ม

2. ครูที่มีอายุสูงมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า

3. ครูที่สูงอายุมีแนวโน้มว่าการยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบริเริ่มมากกว่าแบบผู้เห็นใจคนอื่น

4. ครูผู้ชายมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบ มากกว่าครูผู้หญิง

5. ระดับขวัญของครูมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารมีส่วนช่วยทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากอาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารจะมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว

2. สถานที่ตั้งของหน่วยงานในเรื่องนี้ ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจนว่า สถานที่ตั้งของหน่วยงานในเขตกรุงเทพมหานคร หรือในเขตภูมิภาคจะส่งผลทำให้อาจารย์มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากัน

3. อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา เพศ และเงินเดือน งานวิจัยบางเรื่องสรุปได้ว่าในเรื่องดังกล่าว ไม่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานแต่งานวิจัยบางเรื่องก็ได้ข้อสรุปว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการและประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาสูงจะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูที่มีวุฒิกศึกษาต่ำกว่า

จากการศึกษาค้นคว้า ทวีธา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รายได้สวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า

ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบาย  
การบริหารและการบังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเป็น  
แบบสอบถามขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย