



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ การศึกษาช่วยทำให้พลเมืองของชาติ เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ รู้จักคิดและสร้างสรรค์ให้เจริญก้าวหน้า ถ้าพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศได้รับการศึกษาดี ย่อมเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้ประเทศชาติ เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน พระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียนที่เข้าเฝ้า ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน คอนหนึ่งว่า

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศย่อมทำได้สะดวก รวดเร็ว (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช 2520 : 3)

ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ดังรายงานการวิจัยของกรมสามัญศึกษา (2518 : 1) ได้ยกตัวอย่าง เช่น การบริหาร การบริการของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสิ่งแวดล้อม นักเรียน ครู และถ้าวิเคราะห์ให้รอบคอบแล้ว คุณภาพของการศึกษาจะขึ้นอยู่กับตัวครู และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เป็นอย่างมาก ดังที่ บุญถิ่น อัตถากร และรัตนา คันบุญเด็ก (2517 : 376) กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพนั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการจัดระบบ และการดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ครูเป็นผู้อบรมสั่งสอนกุลบุตรกุลธิดาให้ได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ

เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องร่วมมือกันพัฒนาตัวครู และอาชีพครูให้ก้าวหน้ามีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยของ เชวง ชื่นประโคน (2528) ซึ่งได้ศึกษาถึงตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวประกอบที่สำคัญมากที่สุดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู คือ ขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง เชวง ได้อภิปรายผลการวิจัยไว้ด้วยว่า เมื่อครูมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ครูจะปฏิบัติงานด้วยความขยัน หมั่นเพียร ให้ความเวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุสาหะพยายามยิ่งขึ้น

ขวัญเป็นทัศนคติและระดับอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่อยู่ภายในจิตใจ มีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (มบุญ เอี่ยมวิสัย 2519: 20) การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขวัญก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจ การวินิจฉัย และการดูแลรักษาให้มีขวัญดีและระดับขวัญสูงอยู่เสมอ (Davis 1967: 59) ซึ่ง สงวน ช่างฉัตร (2529: 21) ได้กล่าว เน้นถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่งาน และพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดี ความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยมาก กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอย่างเหนื่อยหน่าย ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่อยากได้ดีหรือก้าวหน้าในการทำงาน

วิชัย ดิสสระ (2519: 28) ได้กล่าวถึงผลเสียอันสืบเนื่องมาจากครูที่มีขวัญไม่ดีว่า ความสูญเปล่าทางการศึกษาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนแต่ละวัน อันเนื่องมาจากครูที่ทำการสอนมีขวัญไม่ดีนั้น ไม่สามารถจะประเมินค่าได้ แต่ที่ทราบแน่ชัดก็คือ บรรยากาศของสถาบันการศึกษานั้น จะได้รับความกดดันจากครู ความกดดันนี้จะเพิ่มขึ้นและมีมากขึ้นจนก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความคับข้องใจถ้าเกิดขึ้นมากและนาน เข้าก็จะก่อให้เกิดความแค้นร้ายหรือความก้าวร้าวต่อสถาบัน ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และคือนักเรียน

จากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานดังกล่าว สรุปได้ว่า การเสริมสร้างให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพราะผลของการมีขวัญ จะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อหน่วยงาน ร่วมแรงร่วมใจกันสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมธ เมธสีมา (2516: 58-59) กล่าวว่า ลักษณะขวัญดีของครูจะสังเกตได้จากบรรยากาศในโรงเรียนแจ่มใส ครูทุกคนมีความร่าเริง มีความรักใคร่สามัคคี สนใจ กระตือรือร้น ค่องานในหน้าที่ งานที่มอบหมายปฏิบัติด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง เชื่อถือได้ การแสดงข้อคิดเห็น มีความคิดริเริ่มอาศัยหลักของเหตุผล มีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่เสมอ มีการให้เกียรติเชื่อถือกัน มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีการรักษาระเบียบวินัยเป็นอย่างดี

จากลักษณะขวัญดีของครูดังกล่าว ในการที่จะเสริมสร้างให้ครูมีขวัญดีนั้น มีวิธีการต่าง ๆ และจะต้องอาศัยตัวประกอบหรือปัจจัยหลาย ๆ อย่างร่วมกัน เช่น สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน (Organization) ลักษณะของงานที่ทำ (Job) สภาพะในการทำงาน (Working Condition) กลุ่มการทำงาน (Working group) และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ (Colleagues) เป็นต้น

ด้วยเหตุที่ขวัญในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ดังกล่าวนี้อมาแล้ว จึงมีผู้ให้ความสนใจศึกษาและให้แนวคิด เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาด้วยตัวแปรหลาย ๆ ด้านด้วยกัน พอสรุปได้ดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ที่ดาโกต้าเหนือ (North Dakota) แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการสอน การที่โรงเรียนได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน และขนาดของโรงเรียน (Bergeth 1971: 6293-A)
2. ตัวแปรสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานมาก (Anderson 1953: 693-698)
3. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมและมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nabraska) ได้แก่ การมีอุปกรณ์การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ และการจัดชั่วโมงการสอนอย่างยุติธรรม (Napier 1966: 1228-A)

4. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัญหาส่วนตัวของครู ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพทางกายและทางจิต และความสัมพันธ์กับชุมชน (Anderson and Vandyke 1967: 333-346)

5. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ การที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้จักวางตัว เหมาะสม ช่วยเหลือคณะครูและยกย่องครูที่ทำได้ (Howell 1974: 7488-A)

6. ขวัญของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน สังกัดของโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา แตกต่างกันตามเพศ (สุบุญ นิลเชษฐ์ 2516)

7. ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู แตกต่างกันตามลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ (ประธาน จันทรเจริญ 2518)

8. ขวัญของครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันตามที่ตั้งของโรงเรียน (เขตเมือง อำเภอ หรือเขตกันดาร) อายุราชการ คุณวุฒิของครู และระดับเงินเดือน (อารี สวรรค์วานิช 2521)

9. ขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันตามระดับเงินเดือน ประสมการณ์การสอน พื้นฐานทางครอบครัว และสภาพที่อยู่อาศัย (มีที่อยู่เป็นของตนเอง หรือไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง) (สมศักดิ์ คงเที่ยง 2528)

10. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ สวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน (บุญเยี่ยมวิสัย 2519)

11. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (มัลลวีร์ ท่อสกุลกล 2520)

12. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน (กล้า ทองขาว 2523)

13. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรู้สึกรักภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การมีโอกาสร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สวัสดิการในหน่วยงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม (สุชาติ วิภาสธวัช 2524)

14. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวของผู้บังคับบัญชา (ไพฑูริย์ มทิพันธ์ 2528)

15. ตัวแปรที่สัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ทศนคติต่อโรงเรียนและทัศนคติต่อวิชาชีพ (พัชรินทร์ จินดาหลวง 2529)

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัวด้วยกัน และเนื่องจากมีผลงานวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษาในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุของตัวแปรหลาย ๆ ด้านที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมแล้ว แต่ศึกษาเฉพาะครูในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้เนื่องจากกรุงเทพมหานคร เป็นสังคมเมืองขนาดใหญ่ เป็นศูนย์รวมของความก้าวหน้าทาง วิทยาการทุกสาขาและทุกระดับ ทั้งยังเป็นศูนย์รวมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรม อันเป็นปัจจัยดึงดูดให้ประชากรหลั่งไหลเข้ามาหาแหล่งความเจริญก้าวหน้า ซึ่ง ก่อให้เกิดปัญหาความหนาแน่นของประชากร ปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาการจราจรติดขัด ปัญหามลภาวะ เป็นพิษ ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาอื่น ๆ

ในสภาวะบีบคั้นทาง เศรษฐกิจและสังคม จึงทำให้แหล่งรายได้ในการดำรงชีวิตของคน ในกรุงเทพมหานคร มิได้มาจากแหล่งรายได้เพียงแหล่งเดียว หากแต่ต้องมาจากแหล่งรายได้ หลาย ๆ แหล่ง จึงจะทำให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ (อุทุมพร จามรมา 2528: 150) บิดามารคาคงต้องออกทำงานนอกบ้าน จึงมีเวลาใกล้ชิดกับบุตรน้อยลง ประกอบกับสิ่งจูงใจทาง วัตถุมีมาก จึงทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางไม่ดี เช่น การขาดระเบียบวินัย ไม่เคารพ ครูอาจารย์ หนีเรียน ไปมีวุ่นสุกกันตามแหล่งอบายมุข ดังนั้นครูในกรุงเทพมหานครจึงต้องมีภาระ หนักเพิ่มขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยของ นงนุช สารารณ์ (2513: 117) พบว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุด ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลางซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ก็คือปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน และปัญหา รองลงมา ก็คือ ปัญหา ด้านระบบการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และ ะใหญ่พิเศษ อาจก่อ ให้เกิดปัญหาเรื่องระบบการสื่อสาร (เอกวิทย์ ฌ กลาง 2529: 1) ปัญหาดังกล่าวข้างต้นอาจ ทำให้ครูเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งในด้านที่พักอาศัยของครูบางคนอยู่ห่างไกล โรงเรียนและครูต้อง เผชิญกับปัญหาการจราจรติดขัด จะ เป็นการบั่นทอนสุขภาพของครูทั้งทางกาย และทางใจมาก เป็นผลให้ครูขาดสมาธิและความแจ่มใสในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้อาจจะส่งผล กระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้

แม้ว่าครูในกรุงเทพมหานครจะมีการขอย้ายประจำปีในจำนวนที่ค่อนข้างมากก็ตาม แต่ก็ เป็นการขอย้ายโรงเรียนภายในกรุงเทพมหานครเอง แนวโน้มที่จะขอย้ายออกนอกเขตกรุงเทพ มหานคร มีจำนวนน้อย (สันสนีย์ จันทรสถิตย์พร 2524: 1) ด้วยเหตุผลว่าการปฏิบัติงานใน กรุงเทพมหานครย่อมมีโอกาสก้าวหน้าได้มากเพราะอยู่ใกล้แหล่งวิชาการ และยังมีความสะดวกตัว ในการติดต่อกับหน่วยงานราชการมากกว่าครูต่างจังหวัด

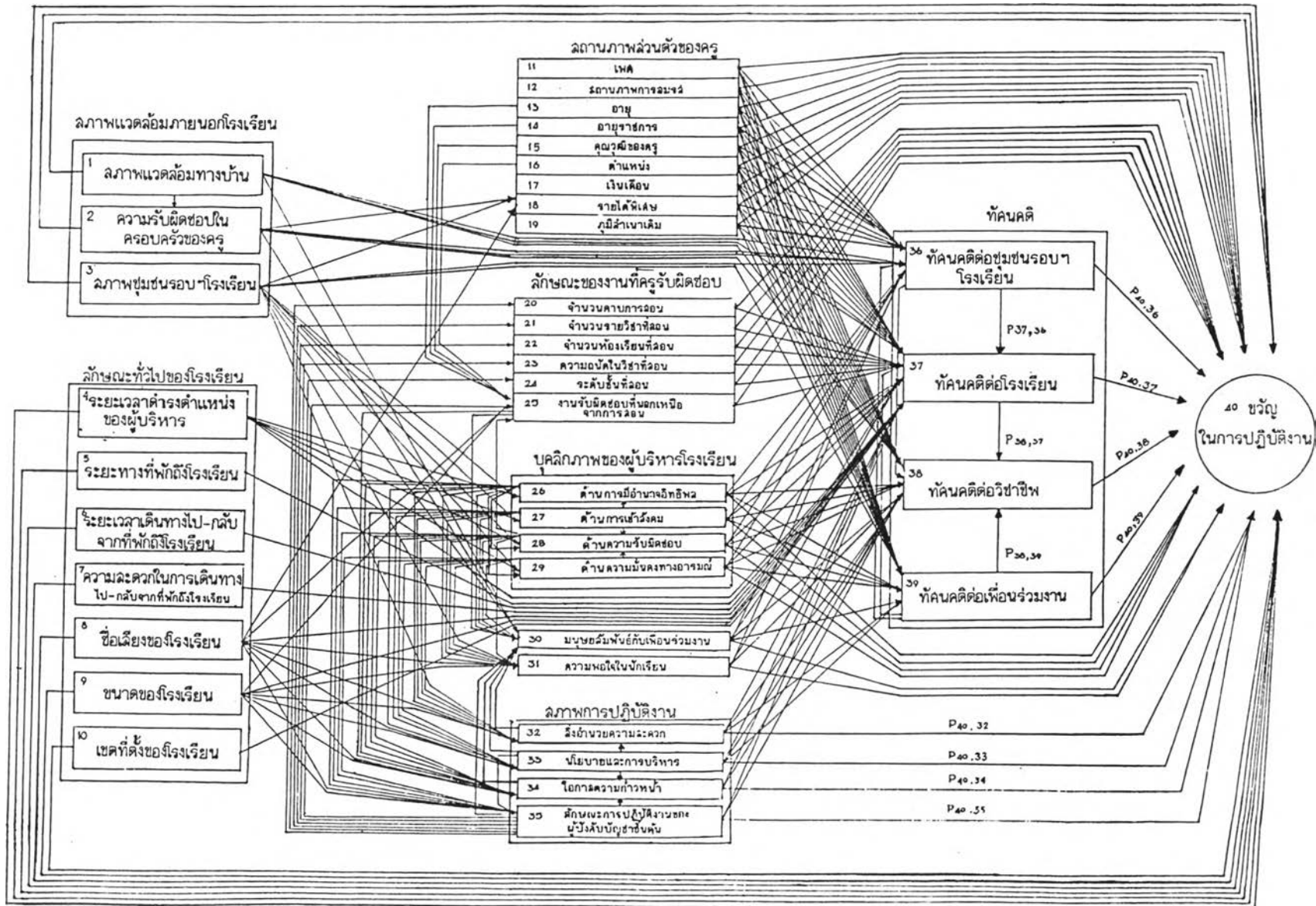
จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น การศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จึงเป็นเรื่องที่ควรศึกษาอย่างยิ่ง เพราะความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร อาจจะแตกต่างจากที่อื่น และเพื่อจะได้บ่งชี้ได้ว่ามีตัวแปรอะไรบ้างมีความสำคัญมากน้อยประการใดที่จะช่วยส่งเสริมหรือบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลสรุปที่ได้นี้จะ เป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบำรุงขวัญ และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครมีขวัญดีและจะได้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ ต้องการวิเคราะห์หารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จากตัวแปรด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สถานภาพส่วนตัวของครู ทศนคติต่อวิชาชีพ ทศนคติต่อโรงเรียน ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาผลงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องขวัญของครู เมื่อได้วิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครแล้ว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในรูปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นรูปแบบสำหรับการทดสอบ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบตามสมมติฐานของระบบสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

หมายเหตุ



แทนความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและเป็นผล ตัวแปรที่อยู่ต้น
ลูกศร เป็นเหตุ ตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร เป็นผล .

ตัว เลข

แทนตัวแปรแต่ละตัว

P_{jk}

แทนค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ที่คำนวณ
ได้ เช่น P_{21} หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ระหว่างตัวแปรที่ 2 และตัวแปรที่ 1 มีทิศทางความสัมพันธ์จาก
ตัวแปรที่ 1 ไปยังตัวแปรที่ 2

รูปแบบเชิงสาเหตุดังระบุไว้ในแผนภูมิที่ 1 นี้ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จากตัวแปรด้าน สภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพ ของผู้บริหารโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น ทักษะติดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทักษะติดต่อโรงเรียน ทักษะติดต่อวิชาชีพ และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน รูปแบบที่เสนอนี้อธิบายลักษณะสมมติฐานโดยสรุปดังนี้คือ

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร นั้นได้รับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบใน ครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัว ของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาส ความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทักษะติดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทักษะติดต่อโรงเรียน ทักษะติดต่อวิชาชีพ และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน โดยที่ลักษณะรูปแบบความ สัมพันธ์สามารถสรุปเป็นส่วนย่อยได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางบ้าน มีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการ ปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ทักษะติดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทักษะติดต่อโรงเรียน ทักษะติดต่อวิชาชีพ และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู มีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญ ในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมา ทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพส่วนตัวของครูด้านรายได้พิเศษ ทักษะติดต่อชุมชน รอบ ๆ โรงเรียน ทักษะติดต่อโรงเรียน และทักษะติดต่อวิชาชีพ

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติคือเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพภาพส่วนตัวของครูด้านรายได้พิเศษ

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน ระยะเวลาเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงโรงเรียน ความสะดวกในการเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงโรงเรียน ชื่อเสียงของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และเขตที่ตั้งของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านขนาดของโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ความพอใจในนักเรียน และสภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านชื่อเสียงของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ผ่านมาทางความพอใจในนักเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน และสถานส่วนตัวของครูด้านรายได้พิเศษ ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านระยะเวลาคำรงตำแหน่งของผู้บริหารยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน

สภาพภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ คุณวุฒิของครู ตำแหน่ง เงินเดือน รายได้พิเศษ และภูมิลำเนาเดิม มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติคือโรงเรียน ทัศนคติคือวิชาชีพ และทัศนคติคือเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพส่วนตัวของครูด้านตัวแปรอายุ อายุราชการ คุณวุฒิของครู และตำแหน่งยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่ จำนวนคาบการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอน ระดับชั้นที่สอน และงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า

บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจ อิทธิพลด้านการเข้าสังคม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพอใจในนักเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพลยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคมยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล และบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ความพอใจในนักเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาส ความก้าวหน้า และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อสภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้ายังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อสภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบทั้ง 6 ด้าน

ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

เหตุผลในการกำหนดรูปแบบเชิงสาเหตุที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

เหตุผลที่ตั้งสมมติฐานว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุจากตัวแปรสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ลักษณะทั่วไปของ

โรงเรียน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ ทศนคติต่อวิชาชีพ ทศนคติต่อโรงเรียน ทศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และสถานภาพส่วนตัวของครู สรุปได้ดังนี้

ทศนคติต่อวิชาชีพ เป็นตัวแปรสำคัญที่เป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษาในจิตวิทยาสังคม (Shaw and Wright 1967: 1) ทศนคติต่อวิชาชีพ มีความสำคัญมากต่อบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่และภารกิจในอาชีพนั้น ๆ ส่วนอาชีพครูนั่นทศนคติต่อวิชาชีพครุมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของครู (Ahiuvalia 1974: 1) โดยเฉพาะผู้ที่มิทศนคติที่ดีต่ออาชีพแล้วทำให้เชื่อได้ว่า บุคคลนั้นจะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูง (Gibson and Hunt 1965: 138) ครูที่มีความรู้แต่หากขาดทศนคติที่ดีต่อการสอนแล้ว ย่อมจะเป็นครูที่ดีไม่ได้ (ชม ภูมิภาค 2516: 156) ทั้งนี้เพราะระดับความมุ่งหมาย ทำที่ และความตั้งใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทศนคติ เนื่องจากทศนคติสามารถเสริมสร้างหรือหักล้างแรงขับ (Drive) แรงจูงใจ (Motive) ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้ (Hilgard 1962: 564) จึงเชื่อได้ว่าทศนคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญซึ่งช่วยให้ครูประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน (Triandis 1971: 143) นั่นคือ ขบวนการปฏิบัติงาน จะเป็นการแสดงออกของทศนคติที่ประกอบขึ้นจากสิ่งหลาย ๆ สิ่งนั่นเอง (พรหมฉาย ทรัพย์ะประภา 2526: 111) จากเหตุผลดังกล่าว ทศนคติต่อวิชาชีพ นำจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ทศนคติต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียน ด้านสภาพของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ทำภายในโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบาย และการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงออกในรูปความพอใจ ไม่พอใจ ความชอบ ความไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ซึ่ง นัลแนลลี่ ได้กล่าวว่า ทศนคติจะเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของบุคคลเป็นอันมาก เพราะเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางว่า ถ้าบุคคลประกอบกิจการงานใดแล้ว บุคคลนั้นจะมีทำที่ต่อสิ่งนั้น ๆ ในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง (Nunnally 1959: 300-301) และทศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหมายถึงขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง (Davis 1967: 74) ดังนั้นทศนคติต่อโรงเรียนนำจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และนำจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ผ่านมาทางทศนคติต่อวิชาชีพ



ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน — เป็นความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงออกในรูปที่มีความพอใจ ไม่พอใจ มีความชอบ ความไม่ชอบ ซึ่ง นัลแนลลี กล่าวถึงทัศนคติว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Nunnally 1959: 300-301) ดังนั้นประสบการณ์ที่ครูเคยได้รับ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงมีส่วนในการทำให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อชุมชนได้ สภาพชุมชนนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ทัศนคติต่อชุมชน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นความรู้สึก สภาวะทางจิตใจจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานร่วมกัน แสดงออกให้ประจักษ์โดยทางพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การมีทัศนคติต่าง ๆ ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ดังนั้นทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน เป็นลักษณะ เฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ จากการศึกษาของ เลวิส (Lewis 1974: 4105-A) พบว่า ขวัญของครูมีระดับสูง เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารแบบประชาธิปไตย สนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ เบอร์กธ (Bergeth 1971: 6293-A) พบว่า ขวัญของครูขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหาร และกับ เพื่อนครู อัตราเงินเดือน ชั่วโมงทำงาน สถานภาพของครู และการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ถ้าครูพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พอใจสถานภาพของครู รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ จะช่วยให้ครูทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดินเมเยอร์ (Dinmeyer 1967: 309-310) ให้ความเห็นว่าบุคลิกภาพเป็นทั้งหมดของบุคคลนั้น ตั้งแต่รูปร่าง อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความหวัง ลักษณะท่าทาง ความรู้สึก นิสัย สติปัญญา และความสำเร็จ ทั้งที่เป็นอยู่ปัจจุบันและที่หวังจะเป็นในอนาคต โดยเฉพาะการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปฏิกิริยาที่สนองต่อผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย

ทั้งหมดของความรู้สึก ทศนคติ คุณค่า และพฤติกรรมที่ทำให้แต่ละคนเป็นเอกลักษณ์บุคคล จากผลการสัมมนาภาควิชาศึกษาศาสตร์ (2523: 13-14) พบว่า บุคลิกของผู้บริหาร และการบริหารโรงเรียนนับว่าเป็นตัวประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหารที่ดีย่อมนจะช่วยทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงานทุกชนิด ผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงานซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยงานมากเท่า ๆ กับการบริหารงาน (ธีระชัย ปุณณโชติ 2519: 6) และผู้บริหารจะต้องมีความชำนาญหรือความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competance) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเข้ากับคน รู้ว่าจะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร และเข้าใจหลักหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ (ภิญโญ สาร 2517: 416) ดังนั้นผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนนับเป็นตัวประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหารที่ดีย่อมนจะช่วยทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูง (นาวิ รังสีวรารักษ์ 2527: 22-26) จากเหตุผลที่กล่าวมา บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทศนคติต่อวิชาชีพ ทศนคติต่อโรงเรียน ทศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อสิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ความพอใจในนักเรียน และเมื่อผู้บริหารมีความรับผิดชอบ บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบตัวแปรเกี่ยวกับงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน และบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้าน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อกันคือ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคมน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ และด้านการมีอำนาจอิทธิพล และบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพลน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ด้วย

มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้บังเกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความพอใจในการทำงาน เพื่อให้งานได้สำเร็จลุล่วง และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน หน่วยงานร่วมกันด้วยความราบรื่น (วิจิตร อาชวะกุล 2526: 7) ในปัจจุบันถือว่ามนุษย์สัมพันธ์มีความจำเป็นอีกส่วนหนึ่งในการสำเร็จของงาน ผู้นำของประเทศ ผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ได้รับความสำเร็จในการทำงานจะไม่มีผู้ใดเลยปราศจากมนุษย์สัมพันธ์ (วิจิตร อาชวะกุล 2526: 4) โยซู (Yuzuk อ้างถึงในพรณราย ทรัพย์ะประกา 2526: 122) ได้ศึกษามนุษย์สัมพันธ์ในแง่ของขวัญ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความต้องการภายใน (Abraham Zalenik and Other 1958: 14) และกำลังหรืออำนาจภายในส่งผลให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน (เด่นพงษ์ พลละคร 2511: 137) ดังนั้นมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ความพอใจในนักเรียน เป็นความรู้สึกส่วนตัวของครูจากประสบการณ์ที่ได้รับจากนักเรียนในด้านพฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แสดงออกในรูปความพอใจ ความไม่พอใจ ความชอบ ความไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ซึ่งความพอใจนี้เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จากการศึกษาของฟิลเลอร์ (Feither 1980: 456-457) พบว่า ครูถูกกดดันเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน กล่าวคือ ครูจะจัดลำดับนักเรียนที่มีพฤติกรรมผิดแปลกเป็นสาเหตุของความเครียด ความเครียดของครูมักจะมาจากนักเรียน อาจทำให้ขวัญและกำลังใจของครูต่ำ และจากผลการวิจัยของสติกแลนด์ (Strickland 1963: 4589-4599) พบว่า ปัจจัยที่มีแนวโน้มจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ นักเรียนให้ความสนใจในงานของโรงเรียน และนักเรียนให้การยอมรับนับถือครู นอกจากนี้ผลการวิจัยของ แอนเดอร์สัน (Anderson 1953: 693-698) พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนค่อนข้างสูง มีขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนต่ำ นั่นคือ ขวัญและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันสูง จากเหตุผลดังกล่าวความพอใจในนักเรียนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

สภาพแวดล้อมทางบ้าน เป็นความรู้สึกของการ เป็นอยู่ดี กินดี ที่แต่ละบุคคลมีประสบการณ์ มา และ เมื่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองย่อมทำให้เกิดขวัญ (Guion 1961: 301-304) นัลแนลลี (Nunnally 1959: 300-301) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในแง่ การสะสมประสบการณ์ที่มีต่อทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมนั้นมีผลช่วยในการชักจูงทัศนคติ (วิจิตร อาชวะกุล 2526: 164) ส่วนบุคคลแต่ละบุคคลจะเกิดทัศนคติได้ เมื่อได้ติดต่อสื่อความหมาย ต่อบุคคลอื่น เดวิส (Davis 1967: 58) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น การที่จะให้เกิดกำลังใจ ขวัญยังรวมไปถึงสุขภาพทางกาย ทางจิตใจ เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงานของผู้ ปฏิบัติงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมทางบ้าน จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญ ในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดย ผ่านทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ความรับผิดชอบใน ครอบครัวของครู และมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความรับผิดชอบในครอบครัว ของครู เป็นภาระหน้าที่ของครู ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอกโรงเรียน เป็นปัจจัยหรือเหตุผล อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจ ซึ่งสภาพเหล่านี้ ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะครูมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ ความรู้สึกทางจิตใจจึงดี แต่ถ้าครูไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบมาก จนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย สุขภาพจิต ของครูจึงไม่ดี สภาพร่างกายก็ไม่พร้อมที่จะทำงาน เด่นพงษ์ พลละคร (2511: 14) ได้ให้ แนวคิดว่า สุขภาพอนามัยของคนก็มีส่วนหรือมีอิทธิพลต่อขวัญของครูได้เหมือนกัน และ จอห์น เอ็ม พิฟเนอร์ ได้สรุปทัศนะของนักปฏิรูปสังคม (Social Reformers) ว่า มาตรฐานการ ครองชีพ (Standard of Living) และการอยู่รอดของชีวิต (Proverty) เป็นส่วนที่ เกี่ยวพันทำให้เกิดขวัญ (Priffner 1955: 208) และสภาพจิตใจที่ผ่านประสบการณ์จนเกิด การเรียนรู้ผลัดกันใหม่มนุษย์ตอบสนองต่อบุคคล วัตถุหรือแนวคิด เฉพาะสิ่งเฉพาะอย่างในลักษณะ สอดคล้องหรือขัดแย้งได้ (Wolman 1973: 34) ส่วนความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) มีขอบเขตครอบคลุมถึงความคิดเห็น ความเชื่อที่มีต่อสิ่งหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก (Affective) เช่น ความรู้สึกรัก ความโกรธ ความชอบ หรือความเกลียดชังต่อสิ่งต่าง ๆ พฤติกรรม (Behavior) เป็นพฤติกรรมปฏิบัติ เหล่านี้เป็นตัว ประกอบพื้นฐานของทัศนคติ (Mc Guire 1969: 155-156) ดังนั้น ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู เป็นส่วนที่เกี่ยวพัน กับการตอบสนองความต้องการของบุคคล งานที่รับผิดชอบจึงทำให้เกิดความรู้สึกชอบที่กระทำ หรืออาจเกิดผลในทางตรงข้ามได้ ถ้ามีความรับผิดชอบมากเกินไปมาตรฐานการครองชีพและ

กำลัง จากเหตุผลที่กล่าวมา ความรับผิดชอบในครอบครัวของครูจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านสถานภาพส่วนตัวของครูด้านรายได้พิเศษ ทักษะคือชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทักษะคือโรงเรียน ทักษะคือวิชาชีพ และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการทางพฤติกรรมของมนุษย์มาก สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาการของมนุษย์ก็คือ บุคคลอื่น ๆ รอบ ๆ ตัวเรา กลุ่มคนและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่น ๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากมาต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะและพฤติกรรมทางสังคมมนุษย์ (จรรยา สุวรรณทัต 2521 : 11)

สิ่งแวดล้อมในชุมชนสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนได้มาก ความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ในระดับสูงหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะของชุมชน ลักษณะของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเป็นสำคัญ ชุมชนใดมีความเจริญสูง ผู้ปกครองของนักเรียนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีความรู้ความสามารถให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการเงิน วัสดุ และกำลังงานได้ดีกว่าชุมชนที่แร้นแค้น (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2527 : 142) อาจกล่าวได้ว่าสังคมใดก็ตาม ถ้าประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีรายได้น้อยหรือยากจน การให้การสนับสนุนทางการศึกษาย่อมมีน้อย ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี ย่อมมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการศึกษาได้มากมาย เพราะลำพังแต่งบประมาณทางการศึกษาอย่างเดียว ย่อมไม่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของชาติมากนัก (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2525 : 118)

จากเหตุผลที่กล่าวมา สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานและมีผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านมาทางทักษะคือชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะคือเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวก

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ด้านขนาดของโรงเรียน ชื่อเสียงของโรงเรียน เขตที่ตั้งของโรงเรียน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน ระยะเวลาเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงโรงเรียน และความสะดวกในการเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงโรงเรียน ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันจะทำให้ลักษณะงานของครูภายในโรงเรียนแตกต่างกันไปด้วย เพราะโรงเรียน

ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองย่อมมีอุปกรณ์การเรียนการสอน พร้อมกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชานเมือง ดังที่ แทรรี ทำการวิจัยพบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และตั้งอยู่ในเมือง มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่นอกเมือง (Terry 1972: 2675-A) และชื่อเสียงของสถาบันเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพอใจในงาน (Gilmer 1966: 255) กล่าวคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง จะทำให้ครูเกิดความพอใจและมีขวัญในการปฏิบัติงานดี ส่วนในเรื่องของความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานนั้น คูเปอร์ (Cooper 1958: 31-33) ได้กล่าวว่า ความสะดวกในการเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งในความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงขวัญในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนยังมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูย่อมเปลี่ยนแปลงไปเมื่อเวลาเปลี่ยนไป เมื่อเป็น เช่นนี้การสร้างทัศนคติในการทำงานน่าจะขึ้นอยู่กับลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านมาทางทัศนคติคือโรงเรียน และลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านขนาดของโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ความพอใจในนักเรียน และสภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านชื่อเสียงของโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อความพอใจในนักเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัวของครูด้านรายได้พิเศษ ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ เป็นงานสอนประจำ จำนวนคาบการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอนว่าสอนได้ตรงกับวิชาที่ถนัดหรือไม่ ระดับชั้นที่สอน งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ขวัญเรือน อาชวีบูลโยบล (2527: 73) ให้ทัศนคติคิดว่าเป็นผลที่ทำให้ครูขาดกำลังใจ เพราะประสบปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเช่นเดียวกับกิลเมอร์ (Gilmer 1966: 261-263) ได้สรุปตัวประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพอใจ อาทิเช่น ลักษณะของงานที่ทำได้ต้องเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ความสามารถและความถนัด

และอ้างถึงงานวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่า ลักษณะของงานที่ทำถ้าไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน สอดคล้องกับ อับราฮัม แซาเลนิก และคณะ (Abraham Zalenic and Other 1958: 14) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์โดยอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัลว่า การให้ทำงานตามความถนัดเป็นความต้องการส่วนหนึ่ง มีงานวิจัยหลายอย่าง ที่แสดงถึงผู้ที่แต่งงานแล้ว มีความเห็นว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก จาก เหตุผลที่กล่าวมา ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรง ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน และเมื่อครูต้องทำงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ด้วย ครูจึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และย่อมมีโอกาสก้าวหน้าด้วย ดังนั้น ลักษณะของงาน ที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุ ทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความ ก้าวหน้า

สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นลักษณะของอาคารสถานที่และสวัสดิการ กิลเมอร์ ได้ กล่าวถึง ตัวประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานว่า ส่วนหนึ่งก็คือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ ที่จอดรถ โรงอาหาร สิ่งเหล่านี้ต้องมีสภาพที่ดี (Gilmer 1966: 261-263) และครูมีลักษณะที่เหมาะสมน่าจะ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุมัน ณรงค์อินทร์ (2522) พบว่า การสร้างขวัญในการทำงาน กระทำได้หลายวิธี เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี และ เหมาะสม ซึ่งได้แก่ โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ เหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าครูปฏิบัติงานในห้องที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี จะ ทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลที่กล่าวมา สิ่งอำนวยความสะดวกจึงน่าจะ มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยผ่านทางทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่จะำจูงให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herberg 1959: 60-63) ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารของโรงเรียน ชูเดน และเชอร์แมน (Churden and Sherman 1963: 296) กล่าวว่า วิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ เช่น การให้แสดงความคิดเห็น การพบปะหารือ เข้าร่วมเป็นกรรมการร่วมในการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นเป็นอิสระของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอัน เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน และจากผลการวิจัยของ นาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) มนุษย์ เอียมวิลัย (2519: 80) และกล้า ทองขาว (2523: 94) พบว่าปัจจัยที่ครูได้รับโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ดังนั้น นโยบายและการบริหาร น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่าน ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โอกาสความก้าวหน้า สิ่งอำนวยความสะดวก มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะคิดต่อโรงเรียน ทักษะคิดต่อวิชาชีพ และทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงาน

โอกาสความก้าวหน้า เป็นความต้องการทางด้านกายภาพและความมั่นคงของมนุษย์ (Physical and Security Needs) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงาน (Straus and Sayles 1966: 7-16) จากผลการวิจัยของ ฌีรูล ชันธไชย (2517: 11) และจากผลการวิจัยของ สุชน จุฑาทิพย์ พบว่า ความรู้สึกต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (สุชน จุฑาทิพย์ 2515: 135) นอกจากนี้จากการศึกษาของ เบรช พบว่า การมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหนึ่งของขวัญในการปฏิบัติงาน (Brech 1966: 508-516) ดังนั้นโอกาสความก้าวหน้าของครูน่าจะมีสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยผ่านทักษะคิดต่อโรงเรียน ทักษะคิดต่อวิชาชีพ และมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมของหัวหน้าหมวดหรือผู้ช่วย หรือผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีมนุษย์สัมพันธ์ มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี รับผิดชอบด้านการสอน การนิเทศการสอน ส่งเสริมความรู้และสมรรถภาพของ ผู้ได้บังคับบัญชา จัดหาและเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การสอน เคท เดวิส กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูงนั้น จะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

จากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นบุคคลที่สำคัญในการประสานงานระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน อีกทั้งเป็นผู้ที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Keith Davis 1962: 60) และผู้บังคับบัญชาในระดับที่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง (Kasem Suwanakal 1962: 49) ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะต้องดำเนินบทบาทหรือแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน คือ ต้องมีพฤติกรรมผู้นำสูง ด้วยเหตุผลดังกล่าว ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อม ผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบและสภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อม ผ่านมาทางสิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ อีกด้วย

สถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ คุณวุฒิของครู ตำแหน่ง เงินเดือน รายได้พิเศษ และภูมิลาเนาเดิม จากการศึกษาของ เบอ์เกธ (Bergeth 1971: 6293-A) ซึ่งให้เห็นว่าประสพการณ์ในการสอน สถานภาพของครูเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender 1973: 3894-A) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของสถานภาพส่วนตัวของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน และบาร์นาร์ด (Barnard 1967: 142-149) ได้กล่าวถึงเครื่องกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจด้านวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติในหน่วยงานมาแล้ว สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-Material) จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสบุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจ และจากการที่บุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีตำแหน่งในสถานภาพทางสังคม จึงเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ดังนั้น สถานภาพส่วนตัวของครู น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และทัศนคติต่อ

เพื่อนร่วมงาน เมื่อสถานภาพส่วนตัวของครูบ่งบอกอายุ อาวุธราชการ วุฒิ ตำแหน่ง ดังนั้น สถานภาพส่วนตัว 4 อย่างนี้ นำจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อลักษณะของงานที่ครู รับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2529 จำนวน 14,127 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในส่วนที่เป็นตัวแปรสาเหตุ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือก ความสำคัญของตัวแปรเหล่านี้จากผลงานวิจัยที่ผ่านมา จากทฤษฎีจากแนวคิดของนักการศึกษา และนักจิตวิทยา

ตัวแปรที่นำมาศึกษา ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน
2. มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ความพอใจในนักเรียน
4. สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน
 - 4.1 สภาพแวดล้อมทางบ้าน
 - 4.2 ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู
 - 4.3 สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
5. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
 - 5.1 ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน
 - 5.2 ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ
6. สภาพการปฏิบัติงาน
 - 6.1 สิ่งอำนวยความสะดวก
 - 6.2 นโยบายและการบริหาร
 - 6.3 โอกาสความก้าวหน้า
 - 6.4 ลักษณะการปฏิบัติงานของครูทั้ง คับบัญชาชั้นต้น

7. สถานภาพส่วนตัว
8. ทักษะ
 - 8.1 ทักษะคือวิชาชีพ
 - 8.2 ทักษะคือโรงเรียน
 - 8.3 ทักษะคือชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
 - 8.4 ทักษะคือเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรหลัก คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมแบบสอบถามและแบบวัดด้วยความจริงใจและตรงตามความเป็นจริง
2. ลักษณะการตอบแบบสอบถามและแบบวัดของกลุ่มตัวอย่าง ไม่ขึ้นอยู่กับตัวแปรด้านเวลา และสถานที่

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทำที่ และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่ กิดขึ้นจะส่งผลได้จากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความพอใจ ความตั้งใจ หรือความอดสาหะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของงานและเป้าหมายของหน่วยงาน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในการวิจัยครั้งนี้วัด เป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่ง ฃรงคํ รมณียกุล ได้สร้างขึ้น

บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ลักษณะ เฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นหรือวัด เป็นความถี่ของพฤติกรรมนั้นได้ ในการวิจัยนี้วัดเป็นคะแนนได้ด้วยแบบสอบถามบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน

ซึ่งปราโมทย์ เดชอัมพร ได้แปลตามลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้านของ ลีโอนาร์ วี กอร์ดอน
(Leonard V Gordon)

1. ลักษณะการมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมมีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูด หรือคำสั่ง มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปราย หรือกิจกรรมของกลุ่ม เป็นผู้ที่เชื่อถือได้
2. ลักษณะความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่มีความเพียรพยายามและตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ หรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำเป็นคนไว้วางใจได้ รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง
3. ลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีอารมณ์ที่เหมาะสม อารมณ์หนักแน่น มั่นคง สุขุมเยือกเย็น และทำตนให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล
4. ลักษณะการเข้าสังคม (Sociability) ได้แก่ ลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการเข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่นได้อย่างดี การชอบสมาคม ชอบคบเพื่อน หรือชอบล้อมด้วยผู้คน ชอบทำงานร่วมกับกลุ่ม เป็นที่ขบใจของกลุ่มหรือสมาคม

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ครูกับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูในสถานศึกษานั้น ทั้งสองฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างฉันท์มิตร ไม่มีข้อขัดแย้งหรือแตกแยกกัน มีความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ความพอใจในนักเรียน หมายถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อนักเรียนในด้านพฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามความพอใจในนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

สภาพแวดล้อมทางบ้าน หมายถึงสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นผลกระทบถึงตัวครู เช่น การกีดกันที่ควรทำ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะความเป็นอยู่ ความอบอุ่นที่ครูได้รับ วัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ความรับผิดชอบในครอบครัว ของครู หมายถึงสภาพแวดล้อมตัวครูที่ครูต้องรับผิดชอบ เช่น การเลี้ยงดูบุตร ภรรยา วัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบในครอบครัว ของครู ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน หมายถึงสภาพของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอยู่รอบ ๆ โรงเรียนตามการรับรู้ของครู ความร่วมมือของบุคคลในชุมชน การสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนการสอนของผู้ปกครองของนักเรียนในชุมชน วัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะด้าน

1. ขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็น

โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-499 คน

โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 500-1,499 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

2. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

3. ระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน

4. ระยะเวลาเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงโรงเรียน

5. ความสะดวกในการเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงโรงเรียน เช่น เดินทางโดยรถยนต์ประจำทาง รถยนต์ส่วนตัว รถจักรยานยนต์ ข้อ 2-5 วัดด้วยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

6. ชื่อเสียงของโรงเรียน ได้แก่ การเป็นที่รู้จักและยอมรับของประชาชนทางด้านคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนนที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการทำงาน เกี่ยวกับ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งจะประกอบด้วยผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วย หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ของกองการมัธยมศึกษา กองแผนงาน และหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งออกเป็น 6 ระดับ



โรงเรียนที่มีชื่อเสียงมากที่สุด	ได้แก่	โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนน ระดับชื่อเสียงตั้งแต่ 5.50 ขึ้นไป
โรงเรียนที่มีชื่อเสียงมาก	ได้แก่	โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนน ระดับชื่อเสียงตั้งแต่ 4.50-5.49
โรงเรียนที่มีชื่อเสียงค่อนข้างมาก	ได้แก่	โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนน ระดับชื่อเสียงตั้งแต่ 3.50-4.49
โรงเรียนที่มีชื่อเสียงค่อนข้างน้อย	ได้แก่	โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนน ระดับชื่อเสียงตั้งแต่ 2.50-3.49
โรงเรียนที่มีชื่อเสียงน้อย	ได้แก่	โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนน ระดับชื่อเสียงตั้งแต่ 1.50-2.49
โรงเรียนที่มีชื่อเสียงน้อยที่สุด	ได้แก่	โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนน ระดับชื่อเสียงน้อยกว่า 1.50

7. เขตที่ตั้งของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 เขต ดังนี้

เขตเมืองชั้นใน ได้แก่ เขตพญาไท ดุสิต ปทุมวัน บ่อมปราชญ์ศึกูพ่าย พระนคร
บางรัก สัมพันธวงค์ ห้วยขวาง ธนบุรี คลองสาน และบางกอกใหญ่

เขตเมืองชั้นกลาง ได้แก่ เขตยานนาวา พระโขนง บางเขน บางกะปิ
บางกอกน้อย ภาษีเจริญ ราษฎร์บูรณะ

เขตเมืองชั้นนอก ได้แก่ เขตหนองจอก มีนบุรี ลาดกระบัง บางขุนเทียน ดลิ่งชัน
และหนองแขม

การแบ่งกรุงเทพมหานครเป็น เขตเมืองชั้นนอก ชั้นกลาง และชั้นใน นี้แบ่งตาม
อุทุมพร จามรมาณ (2528: 64)

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ หมายถึงความยากง่าย ความถนัด ความท้าทายให้
อยากทำ ความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

1. งานสอนประจำ สอนตรงกับความถนัด หรือไม่ตรงกับความถนัด
2. งานรับผิดชอบพิเศษอื่น ๆ ได้แก่ งานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของครู

นอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอน เช่น เป็นครูประจำชั้น เนาะแนว วิชาการ การเงิน

3. ระดับชั้นที่สอน ได้แก่ ระดับชั้นที่ครูสอน ครูสอนระดับชั้นอะไรบ้าง เช่น ครูสอน 2 ระดับชั้น คือ ระดับ ม.ต้น และ ม.ปลาย

4. จำนวนชั่วโมงการสอน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ครูปฏิบัติงานสอนหนังสือ คิดเป็นคาบต่อสัปดาห์

5. จำนวนรายวิชาที่สอน ได้แก่ จำนวนรายวิชาที่ครูสอน ครูสอนรายวิชาอะไรบ้าง เช่น ครูสอนจำนวน 2 รายวิชา ค. 101 กับ ค. 201 เป็นต้น

6. จำนวนห้องเรียนที่สอน ได้แก่ นับจำนวนว่าสอนกี่ห้องในภาคเรียนนั้น ๆ เช่น สอน 2 ห้อง คือ ห้อง ม. 5/1 กับห้อง 5/2

โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งพัชรินทร์ จินดาหลวง เป็นผู้สร้างขึ้น

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น

1. สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ลักษณะของสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน สวัสดิการ มีเพียงพอเหมาะสมและสะดวกสบาย รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึง วัดเป็นคะแนนโดยแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

2. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วม เสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน ความพอใจในกฎ ระเบียบ นโยบาย และการบริหารงานของโรงเรียน วัดเป็นคะแนนโดยแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

3. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในด้านความรู้ เช่น ให้ศึกษาต่อ อบรม ประชุม และอื่น ๆ วัดเป็นคะแนนโดยแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

4. ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าผู้ตอบหนึ่งขั้นขึ้นไป ในที่นี้ถ้าผู้ตอบเป็นหัวหน้าหมวดวิชา ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึง ผู้บริหาร และผู้ช่วย และถ้าผู้ตอบเป็นครูปฏิบัติการสอนในหมวดวิชา ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหมายถึง หัวหน้าหมวดวิชา ซึ่งแสดงออกให้ประจักษ์โดยทางพฤติกรรม ได้แก่ การมอบหมายงาน การประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี ส่งเสริมความรู้ สมรรถภาพของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดูแลและจัดท้าววัสดุ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์โดยแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

สถานภาพส่วนตัว หมายถึง สถานภาพของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่

1. อายุราชการ คือ ระยะเวลาที่ครู เข้ารับราชการนับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครู กรมสามัญศึกษาจนถึงปัจจุบัน
2. วุฒิ ได้แก่ ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรของครู แบ่งออกเป็น
 - 2.1 มีวุฒิทางการศึกษา คือ ครูที่ได้รับประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรทางการศึกษา เช่น ป.ป. ป.กศ. ป.กศ.สูง อนุปริญญา กศ.บ. ค.บ. ศษ.บ. ค.บ. เป็นต้น
 - 2.2 ไม่มีวุฒิทางการศึกษา คือ ครูที่ไม่ได้รับประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตร หรือปริญญาบัตรทางการศึกษา
3. อายุ
4. เพศ
5. สถานภาพสมรส
6. เงินเดือน
7. รายได้พิเศษ หมายถึงจำนวนเงิน โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่ครูได้รับจากการทำงานอื่น ๆ
8. ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งได้แก่ ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3
9. ภูมิลำเนาเดิม หมายถึงสถานที่อยู่ที่เป็นหลักแหล่งเดิม

ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่ออาชีพครูในการที่จะได้ครอบหรือแสดง พฤติกรรมต่อวิชาชีพครูไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านต่าง ๆ โดยวัดด้วยแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพของ บุญศรี แสงประเสริฐ ได้สร้างขึ้น

ทัศนคติต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อโรงเรียนไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ของครูที่มีต่อโรงเรียน ในด้านความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับโรงเรียน และด้านการแสดง ออกหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน วัดด้วยแบบวัดทัศนคติต่อโรงเรียน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ทัศนคติต่อชุมชน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อชุมชนไปในทางที่ยอมรับ หรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสภาพของชุมชนนั้น วัดด้วยแบบวัดทัศนคติต่อชุมชนซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ หรือมีพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็น ด้วยในความคิดต่าง ๆ และด้านการกระทำ การแสดงออกต่าง ๆ วัดด้วยแบบวัดทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงาน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ตัวประกอบ หมายถึง กลุ่มของตัวแปรที่จะมีผลให้ครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นประโยชน์แก่ตัวครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสร้าง ขวัญในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ได้ทราบผลสรุป เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา และให้ การบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ให้มีขวัญดี จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่การศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทางด้านนโยบายทางการศึกษา จะได้ทราบถึงสาเหตุที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง นโยบายการศึกษา บำรุงและพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ให้ดีขึ้นได้