



## บทที่ 2

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู เป็น เรื่องที่มีผู้ให้ความสนใจและศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มองเห็นแนวคิดในการกำหนดกรอบของการวิจัยหลักและวิธีการวิจัยที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงได้เสนอสรุปแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ
4. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของขวัญในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ทักษะคิด พฤติกรรมภาวะผู้นำและกระบวนการบริหาร

#### 1. ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของ ขวัญ หรือ ขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2514: 422) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศ เวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุรางค์ โค้วตระกูล (2514: 368) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมุ่งมั่นจะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

สุเมธ เดียววิส เรศ (2523-2524: 42) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึงสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตน เป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจ เป็นความรู้สึก เกี่ยวกับ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้น

เดวิส (Davis 1967: 74) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญหมายถึง ทศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

จูเซียส (Jucius 1971: 285) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของสิ่งต่อไปนี้ (1) ทศนคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และระดับของอารมณ์ (2) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ ทศนคติและอารมณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม (3) เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง และ (4) เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

เวสเตอร์ (Webster 1971: 1168) ได้ให้ความหมายของขวัญว่าเป็นสภาพของจิตใจที่เกี่ยวกับความกล้าหาญ ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความมีวินัย ความศรัทธา ความเต็มใจ และสามารถทนความยากลำบากได้

สตาห์ล (Stahl 1971: 166) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่าหมายถึงสภาพของจิตใจ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ความภูมิใจในงานและการเสียสละต่อหน้าที่

โยเดอร์ (Yoder 1959: 445) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่ง เมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ

กู๊ด (Good 1973: 373-374) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ (1) ทศนคติและความรู้สึกของครูที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (2) สภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญาในการสร้างสรรค์ ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

อดัม และ ดิกกี (Adam and Dickey 1966: 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ น้ำใจ และทัศนคติของครูที่มีต่องานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีต่องานของครู

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ท่าที และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความพอใจ ความตั้งใจ หรือความอุทิศสละในการปฏิบัติงาน

สวอน ช่างฉัตร (2529: 21) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่งานและพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดี ความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยมาก กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอย่างเหนื่อยหน่าย ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่ยอมทำได้ดีหรือก้าวหน้าในการงาน ส่วนในการปฏิบัติงานของครูนั้น ผลงานวิจัยของ เซวง ชื่นประโคน (2528) ซึ่งได้ศึกษาถึงตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ได้ค้นพบว่า ขวัญและความพึงพอใจเป็นส่วนที่สำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครู และได้เสนอความเห็นไว้ว่า ขวัญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครูมากกว่าความรู้ของครูหรือสิ่งอื่นใดทั้งหมด เพราะ เมื่อครูมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้ความสนใจในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุทิศสละพยายาม ย่อมจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ขวัญที่ดีของบุคคลในหน่วยงานจะช่วยให้เกิดผลดีทั้งแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และแก่หน่วยงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพราะ

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อหมู่คณะ
3. เป็นส่วน เกื้อหนุนให้คนปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งระเบียบของหน่วยงาน
4. ก่อให้เกิดความสามัคคี และการรวมพลังในหมู่คณะ
5. เสริมสร้างความ เข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานรวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงาน
7. ทำให้เกิดความ เชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานที่คนปฏิบัติงานอยู่

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2516 สุขุม นิล เศษฐ์ ได้ทำการวิจัยขวัญของบรรณารักษ์ ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2514 จำนวนตัวอย่างประชากร 199 คน ผลปรากฏว่า ขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้ม เกือบดี และ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของขวัญในด้าน สถานที่ทำงาน วุฒิ เงินเดือน อายุ ไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใด ยกเว้น เรื่อง เพศ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ขวัญของบรรณารักษ์เพศชายกับ เพศหญิงนั้นแตกต่างกัน โดยระดับขวัญของบรรณารักษ์เพศหญิงมีแนวโน้มดีมากกว่าขวัญของบรรณารักษ์เพศชาย ในด้านองค์ประกอบของขวัญของบรรณารักษ์นั้น ปรากฏว่าองค์ประกอบในด้านความสะดวกสบายในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน ภาระความรับผิดชอบ น่าจะมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมความรู้สึกต่อขวัญในการทำงานของบรรณารักษ์มากที่สุด ตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2519 ประธาน จันทรเจริญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจากอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 480 คน จาก 15 วิทยาลัย วิทยาลัยละ 32 คน โดยแยกเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 16 คน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหารด้วย 16 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว
2. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

ในปี พ.ศ. 2519 มนูญ เอี่ยมวิสัย ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 711 คน ประกอบด้วยครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 356 คน สังกัดกรมสามัญ 175 คน และสังกัดเทศบาล 175 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับสูงได้แก่ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การระ누ตัวเอง เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ สวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง
3. สังกัดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีผลทำให้ครูมีความรู้สึกต่อบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในด้านของนโยบายและการบริหาร การคิดต่อสื่อข่าวสารอย่างเพียงพอ ความสามารถของผู้ร่วมงาน การระนูตัวเอง เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงานและความพึงพอใจในหน่วยงาน แตกต่างกัน

4. อายุราชการของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมไม่มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการในหน่วยงานแตกต่างกัน

5. วุฒิของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมมีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การระบุตัวเอง เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงานแตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2520 ชวน เสียวกุล ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน 31 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 759 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารและสอนจำนวน 89 คน และกลุ่มครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวจำนวน 670 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอนวิชาชีพ และวิชาสามัญปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ในปี พ.ศ. 2520 มัลลวีร์ ห่อสกุลกล ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขวัญของครูแนะแนวเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ในปี พ.ศ. 2520 สงวน ช่างฉัตร ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของ อาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 420 คน ผลของการวิจัยพบว่า ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคสูงกว่าขวัญของ อาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับสูง ได้แก่ สวัสดิการ ของวิทยาลัย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำ ได้แก่ อิทธิพลทางด้านวิชาการ จากชุมชน และขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการสอนและรายได้

ในปี พ.ศ. 2521 มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัด กองทัพบก จำนวน 233 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ในปี พ.ศ. 2521 อารี สวรรค์วานิช ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาขวัญของครู ประชาบาล จังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่ทำหน้าที่บริหารและสอน สูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่ต่างกัน ในอายุราชการ มีความแตกต่างกัน ครูที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการ น้อย

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำภาคจังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกัน ในภูมิภาคครูแตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิค่ามีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีขวัญอยู่ในระดับค่าที่สุด

5. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำภาคจังหวัดสุโขทัยที่แตกต่างกัน ตามระดับเงินเดือน ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีขวัญดีกว่าครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ

6. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำภาคจังหวัดสุโขทัย ในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองหรืออำเภอ มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในที่กันดาร

ในปี พ.ศ. 2521 สมน ณรงค์อินทร์ ได้ทำการวิจัย เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนราษฎร์ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 102 คน ครูโรงเรียนรัฐบาลที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 108 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 210 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ขวัญสูง 26.5 % ขวัญค่า 73.5 % ขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลขวัญสูง 57.4 % ขวัญค่า 42.6 % จากการศึกษาครู 2 ประเภท ครูชายมีขวัญค่ากว่าครูหญิง และขวัญมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ครูโรงเรียนราษฎร์ ได้แก่ ตัวแปรด้านนโยบายในการบริหารงาน ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ครูโรงเรียนรัฐบาล ได้แก่ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเท่ากับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นโยบายในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน

ในปี ค.ศ. 1978 บุรณสิงห์ (Buranasing 1978: 6425-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย เปิด และมหาวิทยาลัยปิดในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เปิดและมหาวิทยาลัยปิดมีระดับไม่แตกต่างกัน
2. ขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน



3. เพศ และประสบการณ์สอนไม่มีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
4. เงิน เดือนมีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอย่างมาก
5. ความแตกต่างของสถาบันที่จบการศึกษามา ไม่มีผลต่อขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวม แต่มีผลต่อองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการสอน และการสนับสนุนด้านการศึกษา
6. ระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยกับ เกณฑ์ปกติของขวัญของกลุ่มครูในโรงเรียนมัธยมของสหรัฐอเมริกา มีความแตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2522 พิตยา ขวัญทอง ได้ทำการวิจัย เรื่องขวัญของครูเกษรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู เกษตร ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคกลางทั้งหมด 26 จังหวัด จำนวนครู เกษตร 348 คน ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครู เกษตรอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีระดับขวัญสูง 5 อันดับแรก คือ การอุทิศตนเพื่องาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2523 กล้า ทองขาว ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหมดจำนวน 208 คน ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เรียงตามลำดับความสำคัญ 10 ลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับสัมพันธ์ภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชน

ในปี พ.ศ. 2528 ไพฑูรย์ มหิพันธ์ ได้ทำการวิจัย เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 352 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอมือง และครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัศึกษานอกเขตอำเภอมืองไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชาย กับครูพลศึกษาหญิงที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2529 ชัยชาญ ศรีทรง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ความเพียงพอของรายได้

ในปี พ.ศ. 2529 พัทรินทร์ จินดาหลวง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,250 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมของผลทางตรงและผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับความมากน้อยได้ดังนี้ คือ (1) สภาพการปฏิบัติงาน (2) มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน (4) บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ (5) ทศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน (6) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (7) บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล (8) บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม (9) บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (10) ทศนคติต่อโรงเรียน (11) ทศนคติต่อวิชาชีพ



### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1953 แอนเดอร์สัน (Anderson 1953: 696) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนสูง จะมีขวัญอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนต่ำ

ในปี ค.ศ. 1963 สตริกแลนด์ (Strickland 1963: 4589-4599) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ ความร่วมมือและการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และวัสดุอุปกรณ์ซึ่งกันและกัน ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ครูใหญ่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือผู้ปกครองให้ความสนใจและร่วมมือดี มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ครูมีอิสระในการสอน นักเรียน นักเรียนให้การยอมรับนับถือครู มีอาคารและสถานที่เรียนอย่างเพียงพอ นักเรียนให้ความสนใจงานของโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ การจัดโรงเรียนดีและมีนโยบายที่แน่นอน ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ มีความไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดวัน ทำงานในหน้าที่ธุรการ ขาดความร่วมมือและสนับสนุนจากครูใหญ่ อาคารที่เรียนไม่พอ ขาดความร่วมมือกับหมู่คณะ งานการสอนมากเกินไป รายได้ต่ำ ขาดความร่วมมือและความสนใจจากผู้ปกครอง ระเบียบวินัยของนักเรียนไม่ดี มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ

ในปี ค.ศ. 1969 นาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสก้า (Nebraska) ทุกท้องที่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 789 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงนั้นมี 13 ประการด้วยกัน ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน (2) ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นของผู้บริหาร (3) ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย (4) ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (5) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ อย่างเพียงพอ (6) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนอย่างเพียงพอ (7) การมอบหมายงานสอนให้เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมา (8) ครูได้รับความยุติธรรม และมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานกิจกรรมนอกหลักสูตร (9) มีการอบรมครูประจำการ

(10) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (11) การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ (12) การจัดการสอนให้ครูอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม (13) ครูได้รับ เงิน เดือนในอัตราที่เท่า เทียมกับอาชีพอื่นที่จบการศึกษามาในระดับ เดียวกัน

ในปี ค.ศ. 1970 บรีเมอร์ (Bremer 1970: 574-A) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐแมริแลนด์ สหรัฐอเมริกา พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูขวัญดี คือ การให้โอกาสแก่ครูได้ปฏิบัติงานร่วมกับครูใหญ่ การได้รับการสนับสนุนจากคณะครูด้วยกัน การได้รับการยอมรับในความสำเร็จและการเอาใจใส่จากเพื่อนครู สิ่งที่ทำให้ครูขวัญไม่ดี คือ ครูมีส่วนในการวางนโยบาย การประชุมคณะครูขาดการวางแผน การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน และครูใหญ่ไม่ให้ความช่วยเหลือแก่ครู

ในปี ค.ศ. 1971 ริชาร์ด (Richard 1971: 3838-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประกอบด้วย ความสามัคคีของครูกับครูใหญ่ ความพอใจในการสอน ความสามัคคีในหมู่ครู เงิน เดือน ชั่วโมงการสอน สาระสำคัญของหลักสูตร สถานภาพของครู การสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน ความกดดันจากชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริหารโรงเรียน

ในปี ค.ศ. 1971 เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6298-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ดาโกตาเหนือ (North Dakota) ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์สอนมานานจะมีขวัญในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง
3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความพึงพอใจในงานสอนและสถานภาพของครู รวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ในปี ค.ศ. 1973 เบนเดอร์ (Bender 1973: 3984-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงาน  
ของครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู เป็นสิ่งสำคัญรองลงมา
3. อายุ และประสบการณ์ในการสอนของครู มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู

ในปี ค.ศ. 1974 โฮเวลล์ (Howell 1974: 7488-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน  
ของครูมักจะสูง เมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ  
ได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูง เมื่อครูใหญ่มีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความ  
สำคัญของคนทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้สมควรจะได้รับ และไม่สนใจที่จะให้  
ความช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

ในปี ค.ศ. 1974 ซาเทนต์ (Satentes 1974: 3361A-3362A) ได้ทำการวิจัย  
เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโกตาบารู (Cotabaru)  
ประเทศฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะพิเศษทางส่วนตัว สังคม และเศรษฐกิจของครูไม่มีความแตกต่างกันใน  
ค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากในเรื่อง ความสามัคคีระหว่างครู สิ่งอำนวยความสะดวก  
สะดวกและบริการของโรงเรียน
2. ครูที่เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรกโดยไม่คำนึงถึงโรงเรียน มีขวัญในการปฏิบัติงาน  
สูงกว่า ครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก
3. ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลผลิตสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจและอารมณ์ของครู  
ที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การปรุมนิเทศและการจูงใจ จะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบ  
ของงาน
4. ครูตามโรงเรียนในตำบลมีความแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการ  
ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ คือ การสามัคคีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน ความสามัคคีระหว่างครู  
เงินเดือน สถานภาพของครู การได้รับความช่วยเหลือ การศึกษาของชุมชน หลักสูตรและพฤติกรรม  
ของครูใหญ่

ในปี ค.ศ. 1975 กลอสเตอร์ (Gloster 1975: 5074-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนที่เลือกแล้ว และวิทยาลัยเทคนิคคาโรไลนาเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 632 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลของ เหตุการณ์ที่แต่ละบุคคลได้ประสบ และสามารถนิยามได้ตามหลักจิตวิทยา
2. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ การสนับสนุน คณะอาจารย์ของผู้บริหาร การไม่สนับสนุนคณะอาจารย์ขององค์การทั้งสถาบัน ผลอันเกิดต่อนักศึกษา
3. ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลกระทบกระ เทือนจากปริญญาสูงสุดที่คณะอาจารย์ได้รับ ประสบการณ์ในการสอน การทำการสอนในสาขาวิชาที่คนได้ฝึกฝนมาเท่านั้น ปรัชญาในการปกครองและการ เข้าถึงคณะอาจารย์ของผู้บริหาร
4. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกคณะอาจารย์อยู่ใน เขตที่ปานกลาง

ในปี ค.ศ. 1979 ลาทรอป (Lathrop 1979: 2391-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมขาดงานของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ขั้นต้นพบว่า พฤติกรรมขาดงานของขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กัน และจากการศึกษาในขั้นต่อมาซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครู กับลักษณะต่าง ๆ ของครู พบว่า

1. ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่ จะทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมขาดงาน และขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่ขาดงานน้อยจะมีขวัญสูงกว่าครูที่ขาดงานมาก
2. เพศ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ เพศหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย
3. ระดับชั้นที่สอน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูผู้สอนในระดับประถมมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา
4. อายุมีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย

ในปี ค.ศ. 1981 ออล เรด (Allred 1981: 4218-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับผู้นำในการบริหารของครูใหญ่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 492 คน ซึ่งเป็นผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะผู้นำแบบผู้ริเริ่มกับผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น เป็นลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู แต่ถ้าครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่นจะทำให้ครูมีระดับขวัญสูงกว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะริเริ่ม
2. ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า
3. ครูที่สูงอายุมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบริเริ่มมากกว่าแบบเห็นใจผู้อื่น
4. ครูผู้ชายมีแนวโน้มที่จะยอมรับ ครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบมากกว่าครูผู้หญิง
5. ระดับขวัญของครูมีแนวโน้มว่าจะ เพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน

ในปี ค.ศ. 1982 โกวิน (Gowin 1982: 1366A-1367A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอิลลินอยส์ตอนใต้ ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
4. ความสัมพันธ์กับชุมชนมีผลมากที่สุดต่อองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน
5. ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ
6. ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อวัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียนและเงินเดือน ไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
7. ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ในปี ค.ศ. 1986 ซูซาน (Suzanne 1986: 361A-362A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในรัฐเทนเนสซี ซึ่งวิจัยในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องการวัดประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู เงินเดือนที่ได้รับจำนวนชั่วโมงที่สอน เนื้อหาหลักสูตร สถานภาพของครู ขุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ความกดดันของชุมชน โดยการเปรียบเทียบวิจัยในการปฏิบัติงานของครูระหว่าง เพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ระดับวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียง ภาคกลาง และภาคตะวันตกของรัฐเทนเนสซี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน
2. ระดับวิจัยในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับที่มีความแตกต่างกัน
3. วิจัยในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิง
4. วิจัยในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

#### 4. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิจัยในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา

##### 4.1 แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ จะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 4.1.1 ความหมายของลักษณะสำคัญของทัศนคติ
- 4.1.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพ
- 4.1.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อโรงเรียน
- 4.1.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
- 4.1.5 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน



#### 4.1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ทัศนคติ เป็นตัวแปรที่มีองค์ประกอบย่อยที่สลับซับซ้อนมากมาย เป็นสภาพจิตหรืออารมณ์ของมนุษย์ เป็นความโน้มเอียงทางด้านจิตใจภายในที่จะส่งผลออกมาทางด้านพฤติกรรม ทั้งนี้ต้องอาศัยพื้นภูมิลึหลังที่มีอยู่เดิม ข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของทัศนคตินี้ไว้หลายท่านดังนี้

อลพอร์ต (Allport 1967: 3) กล่าวว่าทัศนคติ เป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท เกิดจากการได้รับประสบการณ์ซึ่งมีผลโดยตรงคือการตอบสนองของบุคคลต่อสรรพสิ่งและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

ฮิลการ์ด (Hilgard 1962: 564) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต่อแนวความนึกคิดใดหรือต่อสภาพการณ์ใด ๆ ในทางเข้าหาหรือหนีออกห่าง และเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในทางที่เอนเอียงไปในลักษณะเดิม เมื่อได้พบกับสิ่งดังกล่าวนั้นอีก

อนาสตาซี (2519: 480) ได้กล่าวว่า ยังมีผู้ให้คำจำกัดความของทัศนคติว่าเป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งเร้าที่กำหนดให้เป็นพวก ๆ ในทางชอบหรือไม่ชอบ เช่น เชื้อชาติ หรือกลุ่มเผ่าพันธุ์ ประเพณีเรื่องใด เรื่องหนึ่ง หรือสถาบันใดสถาบันหนึ่ง เป็นที่เห็นชัดว่าตามคำจำกัดความ เราสังเกตทัศนคติโดยตรงไม่ได้ ได้แต่สรุปพาดพิงจากพฤติกรรมที่แสดงออกทางภาษาและไม่ใช้ภาษา มโนภาพของทัศนคติอาจกล่าวได้ว่า หมายถึงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าจำพวกหนึ่งอย่างสม่ำเสมอ ในทางปฏิบัติจริงทัศนคตินักผูกพันอยู่กับสิ่งเร้าทางสังคมและการตอบสนองด้านอารมณ์มากที่สุด

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ สภาพความพร้อมทางจิตใจ ซึ่งรวมถึงความคิดความรู้สึกและแนวโน้มที่จะตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ

#### ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ลักษณะสำคัญของทัศนคติแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลหาใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดไม่

2. ทักษะคิด เป็นสภาพการทางจิตที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำของบุคคล เป็นอันมาก เพราะมันเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางไว้ว่า ถ้าบุคคลประสบสิ่งใดแล้วบุคคลนั้นจะมีที่ท่าต่อสิ่งนั้นในลักษณะอันจำกัด

3. ทักษะคิด เป็นสภาพการทางจิตที่มีแนวโน้มค่อนข้างจะถาวรพอสมควร ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละบุคคลมีการสะสม ประสบการณ์ การรับรู้ และผ่านการเรียนรู้มาเป็นอันมาก แต่ทักษะคิดอาจมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ (Fishbein & Ajzen 1975: 6)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ทักษะคิด เป็นสภาพทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีค่อสิ่งต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ทักษะคิดมีลักษณะค่อนข้างถาวร แต่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ บุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทักษะคิดเป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผลของทักษะคิดของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดขวัญดีนั่นเอง (Blum อ้างใน Gilmer 1966: 255)

#### 4.1.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะคิดคือวิชาชีพ

อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูควรมีความภูมิใจในวิชาชีพของตน และมุ่งที่จะพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมอาชีพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม และให้การบริการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วินัย สมมิตร 2529: 7) เพราะการเป็นครูที่ดีนั้น ไม่ใช่เพียงมีความรู้ดีอย่างเดียวเท่านั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวประกอบหลายอย่าง เช่น ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และทักษะคิด เป็นต้น ชม ภูมิภาค ได้อ้างถึงว่าครูที่มีความรู้หากขาดทักษะคิดที่ดีต่อการสอนแล้วย่อมจะเป็นครูที่ดีไม่ได้ (ชม ภูมิภาค 2516: 156) ทั้งนี้ เพราะระดับความมุ่งหมาย ท่าทีและความตั้งใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทักษะคิด เนื่องจากทักษะคิดสามารถเสริมสร้างหรือหักล้างแรงขับ (Drive) แรงจูงใจ (Motive) ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้ (Hilgard 1962: 564) จึงเชื่อได้ว่าทักษะคิดเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ (Triandis 1971: 143) นั่นคือ ทักษะคิดที่ดีต่องาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คน เรามิขวิญและกำสั่งใจดี (สนั่น อินทรประ เสริฐ

2529: 28-30) นอกจากนี้ ฌูเอียน (Guion 1961: 303-304) ได้รวบรวมคำจำกัดความของคำว่าขวัญไว้ข้อหนึ่ง กล่าวว่าขวัญคือ การสะสมทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน เข้าไว้ด้วยกัน (Collection of Job-related attitudes)

นอกจากนี้งานวิจัยที่สนับสนุนถึงทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น โยเดอร์ (Yoder 1959: 445) ได้กล่าวถึง ขวัญในการทำงานว่าเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่ง เมื่อรวมกันแล้วจะแสดงออกให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌูรูล ชันโฮไซ (2517: 445) ที่ว่ากำลังขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกท่าที พฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน หรือกล่าวคือ กำลังขวัญในการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลก็คือทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และ สุรางค์ โค้วตระกูล (2514: 373-375) ได้กล่าวว่า วิธีการสร้างขวัญที่ดีวิธีหนึ่งก็คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน

มอริ (Mori 1966: 174-179) ได้ทำการวิเคราะห์ที่มีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเป็นครูของนักศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกนที่เรียนจบภาควิชาบังคับแล้ว มีตัวประกอบที่ใช้พิจารณาทัศนคติต่อวิชาชีพครูในด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม จรรยาครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานอื่น และคุณประโยชน์ของอาชีพครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นชาย 188 คน หญิง 368 คน พบว่าครูหญิงมีทัศนคติในทางบวกต่อวิชาชีพครูมากกว่าครูชายและต่างกันในด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น การเกษียณอายุ โอกาสที่ครูลาป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพรายได้ การยกย่องในสังคมนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพครู นवलันท์ ทิมวงศ์ (2511) ได้ใช้แบบวัดตามแบบของ Mori พบว่า ผู้ที่เป็นครูมาแล้วมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากกว่านิสิตฝึกสอน นอกจากนี้กองวิจัย กรมวิชาการ (2504) ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูสรุปว่า สาเหตุที่ครูส่วนใหญ่เลือกอาชีพครู เพราะชอบ (15.97 %) มีเกียรติ (20.71 %) ทำงานอยู่ใกล้ชิดเด็ก (15.97 %) พอใจในงานสอนมาก (92.99 %) ครูเกินกว่าครึ่งไม่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ และย้ายที่ทำงาน



#### 4.1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อโรงเรียน

ทัศนคติต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองของครูต่อโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจจะ เป็นความรู้สึกหรือแนวโน้มที่จะแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติของครูที่มีต่อโรงเรียนนี้มีผลต่อพฤติกรรมของครูอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีในด้านการบริหารของโรงเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน สภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น แล้วจะทำให้ครูมีความพอใจหรือมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน เป็นผลให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน อยากรับใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียน อุทิศตนเพื่อทำงานอย่างเต็มที่ ร่วมแรงร่วมใจกันสร้างสรรค์และมีกำลังใจดี ดังที่ เอ็ด สาระฐุมิ กล่าวว่า การสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน จะเป็นสิ่งสำคัญประการแรก ในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน (เอ็ด สาระฐุมิ 2529: 47) และ เดวิส กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงาน นั่นเอง (Davis 1967: 74) ในทางตรงข้าม ถ้าประสบการณ์ที่ครูได้รับใหม่จากโรงเรียนขัดแย้งกับทัศนคติเดิม จะเป็นภาวะที่ทำให้ครูไม่สบายใจและเกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อโรงเรียน ครูจะรู้สึกขาดความอบอุ่น และกำลังใจในการทำงานของครูจึงลดน้อยลง ซึ่งจะเป็นการป่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของครู

#### 4.1.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

เคน เลอร์ (Kendler 1963: 572) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมที่ล้อมรอบตัวอยู่ และ อนาคตาซี ได้กล่าวถึงทัศนคติว่า ทัศนคติ เป็นแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุน หรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล สถาบัน หรือแนวคิด ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ (อนาคตาซี 2519: 480) นั่นคือ การพัฒนาทัศนคติของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นได้รับ การปรับตัวของบุคคล เพื่อให้เข้ากับสภาพของสังคมที่ล้อมรอบตัว สภาพการณ์เช่นนี้จะรวมตัวกัน และสร้างสมกัน เป็นแบบแผนของทัศนคติของแต่ละบุคคล กล่าวคือ แบบแผนทัศนคติของครูส่วนหนึ่ง เกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ครูได้รับ และมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวครู ซึ่งสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวครูนี้เป็นสภาพของสังคมภายในโรงเรียน และสภาพสังคมภายนอกโรงเรียนหรือสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนนั่นเอง

ในสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียนนั้น ชุมชนจะมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย นโยบาย ตลอดจนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน ค่าปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (หวน พินธุพันธ์ 2529: 17-20) จะเป็นผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่ครูมีความรู้สึกอบอุ่นและพอใจชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน นั่นคือ ครูจะเกิดความรู้สึกพอใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อชุมชน โดยครูมีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อบุคคลในชุมชน ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญดีในการปฏิบัติงานของครู แต่ถ้าโรงเรียนกับชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กัน ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนจะไม่ให้ความร่วมมือความช่วยเหลือแก่โรงเรียนในด้านต่าง ๆ และอาจจะมียุทธวิธีพลววางอำนาจ ทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนไม่สะดวกราบรื่นเท่าที่ควร นอกจากนี้แล้วชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนอาจจะ เป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย เช่น เป็นแหล่ง เสื่อมโทรม มีแหล่งอบายมุขหรือมีโจรผู้ร้ายชุกชุม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และจะ เป็นการบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ ซึ่งจากผลการวิจัยของสติกแลนค์ พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูดำ ได้แก่ การขาดความร่วมมือและความสนใจจากผู้ปกครอง (Strickland 1963: 4589-4599)

#### 4.1.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน เกิดจากประสบการณ์ที่ครูได้รับจาก เพื่อนร่วมงาน เช่น ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน การยอมรับในบทบาทของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ประสบการณ์ที่ครูได้รับนี้ จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจคือเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง สนั่น อินทรประเสริฐ (2529: 28-30) กล่าวว่า การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีนั้น ส่วนหนึ่ง เกิดจากการมีทัศนคติที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ เดียววิสิเรส (2523-2524: 42) ที่ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในหน่วยงาน ความรู้สึกนี้ส่วนหนึ่ง เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และ ภิรมย์ พุทธรัตน์ กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จะปฏิบัติงานได้ดีและมีความพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (ภิรมย์ พุทธรัตน์ 2525: 180-185) กล่าวคือ ถ้าครูต่างมีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน และมีทัศนคติที่ดีต่อกันแล้ว จะทำให้ครูมีความรู้สึกสบายใจ ไม่มีความหวาดระแวง เพื่อนร่วมงาน และมีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้การประสานงาน

ของคณะครูประสพผลดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานดี และสาเหตุหนึ่งของการที่ครูมีขวัญไม่ดีนั้นก็คือ การที่ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงานประพฤตินไม่เหมาะสม แยกความสามัคคี เห็นแก่ตัว ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่พอใจในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

#### 4.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน

งานจะมีประสิทธิภาพได้ผลอย่างแท้จริงหรือไม่ขึ้นอยู่กับอาศัยผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งงานต่าง ๆ จะดำเนินไปได้โดยถือหลักบังคับบัญชาอำนาจสั่งการ เป็นสำคัญ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ยึดยอมคาดการณ์ได้ว่างานไม่ประสพผลสำเร็จ ดังนั้นลักษณะของผู้บังคับบัญชาก็ดี นอกจากจะมีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในหน้าที่การงานแล้วยังจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีความสามารถในงานและสามารถในการปกครองคนด้วย คือ สามารถได้ทั้งผลงานและช่วยให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการทำงาน ไม่ลำเอียง และควรสร้างมาตรการที่จะวัดความสำเร็จของงานอย่างเที่ยงธรรม เช่น การปูนบำเหน็จ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ความดีความชอบ เพื่อมิให้มีการ เหลื่อมล้ำก่อให้เกิดอาการขวัญเสียได้ (นันทนา กบิลกาญจน์, พวงเพชร สุรัตนกรวิกุล, สุภัทรา นิลวัชร, บุญเจ็ด โสภณ 2521: 120)

ในการบำรุงขวัญและกำลังใจย่อม เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือนักบริหารที่ดีจะต้องมีศิลป์ในการปกครองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานด้วยความตั้งใจ พอใจ มีความสุข และเพลิดเพลินกับงาน รวมทั้ง เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการบริหารที่ดีนั้นต้องให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจด้วย (สนั่น อินทรประเสริฐ 2529: 28-29) จากผลการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู (2523: 13-14) พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารและการบริหารโรงเรียน นับว่าเป็นตัวประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหารที่ดีจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ อีระชัย ปุณฺณโชติ ให้แนวคิดว่าการบริหารงานทุกชนิดผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (อีระชัย ปุณฺณโชติ 2519: 6) ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีส่วนในการจูงใจ

ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจจึง เป็นสิ่งกำหนดทิศทางในการทำงาน ปกติคนเราจะทำงานโดยใช้ความสามารถเพียง 20-30 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น แต่ถ้าได้รับการจูงใจจะใช้ความสามารถถึง 80-90 เปอร์เซ็นต์ (William James อ้างถึงใน ธรรมรส โชติกุญชร 2524: 17)

เมธ เมธสีมา (2516: 58-59) ได้ให้ทัศนะถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูขวัญดีหรือขวัญเสียได้ ซึ่งมูลเหตุที่ทำให้ครูขวัญเสีย เช่น ผู้บริหารโรงเรียนไม่รับฟังความคิดเห็นของครู ไม่มีความยุติธรรม มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมที่จะ เป็นผู้นำขาดการปรับปรุงตนเพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ครูขาดความ เชื่อถือในตัวผู้บริหารโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสนใจครู ทำให้ครูขาดความอบอุ่นในการทำงาน ก่าสั่งใจของครูในการทำงานย่อมลดลง แต่ในการตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร มีความ เชื่อในวิธีการใหม่ ๆ การบริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกระยะ เพื่อให้งานดีขึ้น (Change for the better) ยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ของครูอย่างทั่วถึง และให้ความช่วยเหลือแก่ครูทุกคน (Impartial and helpful) เมื่อมีปัญหามุ่งหากสิ่งที่เกี่ยวกับนักเรียน หรือเพื่อนครูด้วยกัน หรือผู้ปกครองนักเรียน โดยเข้าไปช่วยแก้ปัญหาอย่างยุติธรรมด้วยวิธีที่ถูกต้องมีข้อมูลประกอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ขวัญของครูก็จะดีดังที่ เจมส์ กล่าวว่า ขวัญของครูจะดีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู และภาวะหน้าที่ของครู (James 1978: 6055-A)

โอวาร์ด (Ovard 1966: 214-218) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยทางด้านมนุษย์ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการธุรกิจ สำหรับในวงการศึกษานั้น ปัจจัยที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูก็คือ บุคลิกภาพของผู้บริหาร สภาพด้านจิตใจและร่างกาย การร้องทุกข์และการตัดสินใจที่มีผลต่อคณะครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารอยู่ในฐานะที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทางมนุษย์มาก จะต้องเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครู ตลอดจนให้การยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตัวครู เพราะการที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ ทำให้ครูตระหนักในความสำเร็จของตนเอง

นอกจากนี้ นาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเนบราสกา (Nebraska) พบว่าขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ผู้บริหารมีความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหาร ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีนโยบายในการลาอย่างเพียงพอ นอกจากนี้สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูสูงยังขึ้นอยู่กับสิ่งที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารโรงเรียน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้จักวางตัวอย่างเหมาะสม ช่วยเหลือคณะครูและยกย่องชมเชยครูที่ทำได้ (Howell 1974: 7488-A, Lewis 1974: 4105-A) แต่ยังมีงานวิจัยที่กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารไม่มีผลต่อระดับขวัญของครู เพราะระดับขวัญของครูเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Wale 1971: 2385-A) นั่นคือบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพลไม่มีผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตามผู้บริหารที่วางอำนาจจะก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียนได้น้อยกว่าโรงเรียนที่ผู้บริหารไม่วางอำนาจ

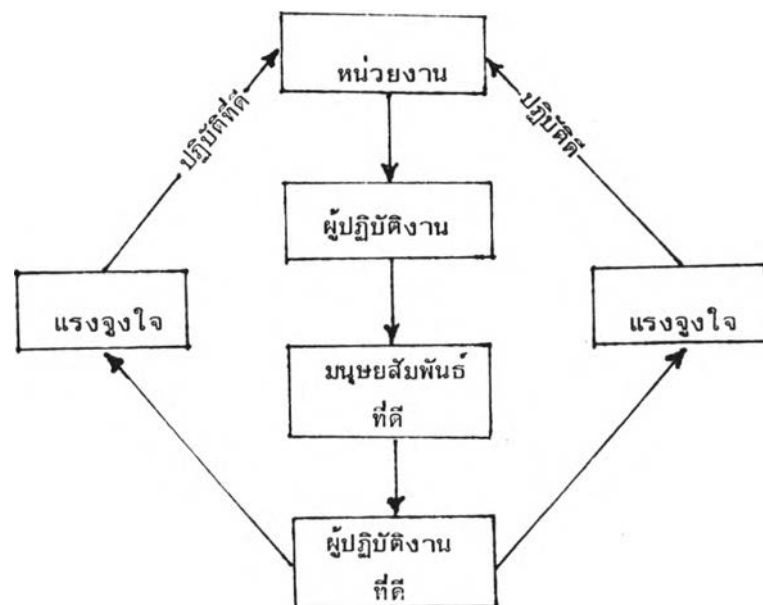
ส่วนบุคลิกภาพของผู้บริหารกับทัศนคติของครูนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เช่น มีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ จูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้มีความมุ่งมั่น ซึ่งสตาห์ล (Stahl 1971: 218-226) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหาร เพราะทัศนคติ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม หากคนที่มีทัศนคติที่ดี และเกื้อกูลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน พฤติกรรมที่แสดงออกจะถูกกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างขวัญนั่นเอง

#### 4.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ทิสนา แชมมณี (ม.ป.ป.: 11-15) ได้กล่าวถึง ผลงานที่ได้จากการวิจัยว่า หากบุคคลใดเป็นผู้ที่สามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี เรามักเรียกว่า เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ในการทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะ เป็นในวงการใดก็ตาม ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีมักเป็นผู้ที่พึงปรารถนาทั้งสิ้น เพราะบุคคลประเภทนี้มีส่วนช่วยองค์กรหรือหน่วยงานให้ได้รับความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรือง



ดังนั้น การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคคลได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือ ความร่วมมือร่วมใจจากผู้อื่น ซึ่งผลงานจากโครงการวิจัย พบว่าในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็ย่อมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างดี เต็มความสามารถอันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปดังภาพ



ดังนั้นครูที่ดีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2520: 56)

รู้จักปฏิบัติต่อผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักควบคุมสติของตนเอง ไม่่ว่วาม มีอารมณ์ขัน รู้จักรับผิดชอบการงานในหน้าที่ (บัณฑิตวิทย์าลัย 2524: XY) การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือหมู่คณะ ความขยัน การสู้งาน การมีน้ำใจทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน เพราะการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนทำงาน เป็นสำคัญ ถ้าได้คนไม่มีคุณภาพ เข้าร่วมงานจะสร้างแต่ปัญหาทำให้สุขภาพจิตของเพื่อนร่วมงานเสื่อมโทรม จนอาจถึงขั้นหมดกำลังใจจะสร้างสรรค์หรือต่อสู้งานต่อไปได้ (ทวีป อภิสิต 2529: 60-61) และ วินัย สมมิตร (2529: 9) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง เพื่อประกอบวิชาชีพครูว่า เพื่อนร่วมงานจัด เป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้ครูรู้จักพัฒนาตนเอง

กรีซ เกตุแก้ว (2510: 330-332) กล่าวว่า การบริหารที่ยึดหลักปรัชญา เพื่อส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจ คือ ศักดิ์ศรีของคน คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ดังนั้นระบบการใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในคณะบุคคลที่ร่วมกันทำงานอยู่ก็คือ การยอมรับนับถือศักดิ์ศรีของคน ซึ่งเป็น เชื้อใยที่ทำให้ คนแต่ละคนทั้งที่อยู่ในระดับ เดียวกัน และต่างระดับกัน เชื่อมโยง เป็นคณะบุคคลและองค์การขึ้น

มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูแนะแนวใน โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา พบว่า องค์ประกอบของขวัญที่มีความสำคัญมากคือความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนั้น คนเราจะมีขวัญและกำลังใจดี เมื่อมีทัศนคติที่ดี ต่องานและเพื่อนร่วมงาน (สนั่น อินทรประ เสรริฐ 2529: 28-30) การมีความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานดีมีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (วีระชาติ แก้วไสย 2518) และ พิชรินทร์ จินดาหลวง (2529) ได้วิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการ ปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มนุษยสัมพันธ์ กับ เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

นอกจากนี้ เบนเดอร์ (Bender 1973: 3984-A) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับผู้บริหาร เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อขวัญในการปฏิบัติงานครู และความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู เป็นสิ่งสำคัญรองลงมา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6393-A) ที่ว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ครูจะมีขวัญสูง

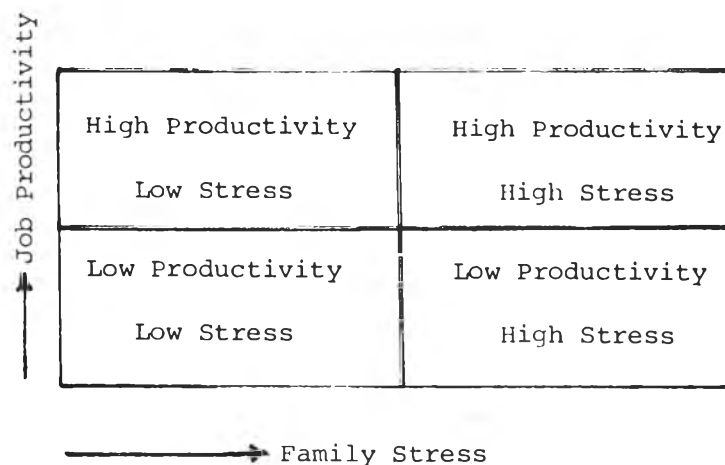
#### 4.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางบ้าน

คนที่ เป็นครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คือพัฒนาตนเอง เพื่อการปฏิบัติงาน ทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเองจะทำให้ดีมาน้อยเพียงใด ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนซึ่งบุคคลใน ครอบครัวนั้นจัดได้ว่าเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่ทำให้การทำงานของครู เป็นไปอย่างมีความสุข เพราะ เมื่อครูได้รับความอบอุ่น มีกำลังใจดีจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน แล้วครูย่อมจะทำงานด้วยความพอใจ เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานแล้วย่อมจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานครูดีได้ (Flippo 1966: 85-89) นัลแนลลี (Nunnally 1959: 300-301) ได้ เน้นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อม ว่า สภาพแวดล้อม เป็นผลให้เกิดทัศนคติ ทั้งนี้เพราะทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการ เรียนรู้ หรือ เกิด จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เป็นสภาพวะทางจิตใจที่มีแนวโน้ม

ค่อนข้างจะถาวร และ กริช เกตุแก้ว (2510: 330-332) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางบ้าน เช่น ฐานะทาง เศรษฐกิจทางครอบครัว เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่ เป็นมูล เหตุจูงใจในการทำงาน เพื่อให้มีขวัญหรือกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรส และฮาลาชัน (Ross and Halation อังโน เขาวรัตน์ พันธุ์พัก 2526: 12-13) ได้ทำวิจัยถึงปัญหาที่เกิดจากครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการทำงาน พบว่าผู้ร่วมงานที่ไม่มีปัญหาทางครอบครัว จะมีผลผลิตในการทำงานสูง เพราะภาวะครอบครัวที่ดีจะทำให้เขาพยายามสร้างสรรค์ชีวิตครอบครัวให้มั่นคง ขยันขันแข็ง ตั้งใจทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทางครอบครัว จะมีความคับข้องใจอันจะส่งผลถึงงานด้วย อาจจะทำให้ งานเกิดความผิดพลาด ไม่อยากทำงาน เบื่อหน่าย แต่ผู้ที่เคยปฏิบัติงานดี มีผลงานดี เมื่อมีปัญหาทางครอบครัว พฤติกรรมจะ เปลี่ยนไป ระดับการงานจะตกต่ำและในทางตรงข้าม ถ้าผู้ร่วมงานที่ไม่มีปัญหาทางครอบครัว แต่ผลผลิตของงานตกต่ำ แสดงว่าปัญหาทางครอบครัวไม่ได้ เป็นสาเหตุของการปฏิบัติงานไม่ได้ผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ไม่อยากทำงาน เพราะ เกียจคร้าน ซึ่งบุคคลประเภทนี้ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจ ในขณะที่เดียวกันผู้ที่มีปัญหาทางครอบครัว เช่น ปัญหา เศรษฐกิจ ขาดความอบอุ่น ความรักความเข้าใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว อาจ พยายามที่จะหนีให้พ้นปัญหาเหล่านี้ โดยเอางาน เป็น เครื่องทดแทน ก่อให้เกิดผลดีแก่งาน ดังนั้น ปัญหาทางครอบครัวอันมีผลกระทบต่อการทำงาน สามารถแสดงได้ด้วยโมเดลดังนี้

Model of Family Stress and Job Productivity



#### 4.5 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในครอบครัวของครู

เด่นพงษ์ พลละคร ได้กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพอนามัยของคนว่า มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้เหมือนกัน (เด่นพงษ์ พลละคร 2511: 14) ทั้งนี้ เพราะในปัจจุบันสภาวะ เศรษฐกิจสูงขึ้น ครูต้องมีรายจ่ายสูง โดยเฉพาะครูที่ต้องรับผิดชอบบุคคลในครอบครัวหลายคนแล้ว สภาพจิต และสุขภาพจิตของครูต่างพัวพันกับ เรื่องดำรงชีพมากกว่าที่จะไปสนใจ เรื่องการสอน การทำงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้สภาพขวัญของครูเสีย (เมธ เมธสีมา 2516: 58-59) กล่าวคือ ในการทำงานของคนเรานั้นก็เพื่อต้องการความมั่นคงในชีวิตของคนเอง และครอบครัว ทั้งทาง เศรษฐกิจ สังคม และอาชีพที่ทำอยู่ (ธรรมรส โชติคุณุช 2512: 48) ฐานะ เศรษฐกิจ เป็น เครื่องี่ฐานะของบุคคลในสังคม เมื่อบุคคลดำรงฐานะในสังคมอย่างมีเกียรติด้วยฐานะทาง เศรษฐกิจที่ดี ย่อมมีกำลังใจปฏิบัติหน้าที่และทุ่ม เท่ต่องานของคนให้เกิดประสิทธิภาพ (คึกฤทธิ์ ปราโมช 2526: 12)

พนัส หันนาคินทร์ (2513: 83-87) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิธีหนึ่งคือ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในอาชีพ (Job Satisffection) การที่จะทำได้ต้องมีองค์ประกอบหลายอย่างกล่าวคือ ครูต้องไม่มีปัญหาทางด้าน เศรษฐกิจ ครอบครัว และที่ทำงาน เป็นต้น

สำหรับงานวิจัย ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในครอบครัวของครูกับขวัญในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะศึกษาและให้ทัศนะ เกี่ยวกับด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานกับขวัญ เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2514: 425) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ดีของขวัญว่า ขึ้นอยู่กับสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิต และ เดวิส (Davis 1962: 74) ได้กล่าวถึงขวัญว่า เป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล และเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่ง เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ขวัญสูงมีปัจจัยที่สำคัญ คือ สภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสุขภาพทางกายและทางจิต ซึ่งทั้งสองประการนี้ย่อมจะมีผลต่อ เนื่องซึ่งกัน และกัน และรวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานปกติ อันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับครอบครัว และสภาพของอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงได้ เช่นเดียวกับ แอนเดอร์สัน และ แวนไดค์ (Anderson and Vandyke 1963: 330-346) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้น ครูต้องมีสุขภาพทางกายและทางจิตดี มีความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ ถ้าปัญหาส่วนตัวของครูมีไม่มากก็จะทำให้ขวัญของครูสูง

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ขัดแย้งกับงานวิจัยที่กล่าวมาแล้ว เช่น งานวิจัยของ เรดเฟอร์ (Redefer 1959: 59-62) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5,000 คน พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู คือ สถานภาพทางครอบครัว สถานภาพทางสังคม และทาง เศรษฐกิจ

#### 4.6 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

โรงเรียน เป็นสถาบันหนึ่งของชุมชน ถือกำเนิดขึ้นมาจากชุมชน และดำรงอยู่ในชุมชน มีหน้าที่สนองความต้องการของชุมชน ผู้มีอำนาจและมีบทบาทที่แท้จริง เกี่ยวกับโรงเรียน ก็คือชุมชน หรือประชาชนในท้องถิ่นนั้นนั่นเอง ชุมชนจึง เป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญ เกี่ยวกับโรงเรียน (ชัยรัตน์ พุทธชาติ 2528: 18) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู มีดังนี้

พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529) ได้ทำการวิจัย การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมสูงสุดต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซาเทนเตส (Satentes 1974: 661-3362-A) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนระดับตำบลมีความแตกต่างกันในเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานในประเด็นหนึ่ง คือ การได้รับความช่วยเหลือด้านการศึกษาจากชุมชน

สตรีกแลนด์ (Strickland 1963: 4589-4599) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงปัจจัยหนึ่ง คือ การที่ผู้ปกครองนักเรียนให้ความสนใจและร่วมมือดี แต่ขวัญของครูจะต่ำเมื่อขาดความร่วมมือและสนใจจากผู้ปกครอง ทั้งนี้ เพราะว่าการปฏิบัติงานของครู มีความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครองนักเรียนที่ช่วยเสียสละช่วยเหลือโรงเรียนทั้งในด้านการเงินและอุปกรณ์ต่าง ๆ

เคมเปอร์ (Kemper 1975: 5730-A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนชาวอเมริกันเชื้อสายเม็กซิกัน พบว่า ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองของนักเรียน ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายท้องถิ่น และการบริหาร

เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6293-A) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียน เป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

นอกจากนี้ ริชาร์ด (Richard 1971: 3838-A) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูส่วนหนึ่งก็คือ การสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน และความกดดันจากชุมชน

#### 4.7 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทั่วไปของโรงเรียน

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนในที่นี้ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ชื่อเสียงของโรงเรียน เขตที่ตั้งของโรงเรียน ระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน ระยะเวลาเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงโรงเรียน ความสะดวกในการเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงโรงเรียน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร มีแนวคิดและงานวิจัยที่ศึกษาลักษณะทั่วไปของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

ในด้านของขนาด และ เขตที่ตั้งของโรงเรียน เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6293-A) พบว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แทรร์รี่ (Terry 1972: 2675-A) ที่ค้นพบในทำนองเดียวกัน และยังพบอีกว่า ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งในเขตเมืองมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ตั้งอยู่นอกเมืองและมั่งคั่งดี ยอดคอลลิจ (2521) ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก พบว่า ครูในสังกัดกองทัพบกที่อยู่ส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาค

ในด้านชื่อเสียงของโรงเรียน จูเซียส (Jucius 1971: 285-288) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชื่อเสียงของหน่วยงานว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของหน่วยงาน โดยมีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการยกย่องอย่างกว้างขวาง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิลเมอร์ ที่ว่าองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือ สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน (Gilmer 1966: 255) และโรงเรียนที่มีชื่อเสียงนอกจากจะเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพแล้ว

ยังเป็นเสมือนโรงเรียนที่ให้ความมีหน้ามีตาทางสังคม (Social prestige) ดังจะเห็นได้จากความกระตือรือร้นของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลาน เข้าเรียนในโรงเรียนเหล่านี้ (เจ็จันท์ จงสถิตอยู่ 2524: 62) เป็นผลให้โรงเรียนที่มีชื่อเสียงมีโอกาสในการคัดเลือกนักเรียนได้มากกว่าโรงเรียนที่ไม่ค่อยมีชื่อเสียงหรือมีชื่อเสียงในทางที่ไม่ดี ดังนั้น ครูที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงย่อมจะมีขวัญในการปฏิบัติงานดีกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ไม่ค่อยมีชื่อเสียง

ส่วนในเรื่องของความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานนั้น คูเปอร์ (Cooper 1958: 31-33) ได้กล่าวว่า ความสะดวกในการเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งในความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงขวัญในการปฏิบัติงานได้

นอกจากนี้ ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนในด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารกล่าวในแง่ความเห็น ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารบุคลากรที่คนมาร่วมกันทำงาน เป็นหมู่คณะได้นั้น ไม่ใช่เพราะอำนาจภายนอกที่จะประสานให้ติดต่อกัน แต่เป็นเพราะอำนาจภายใน คือ น้ำใจที่จะช่วย เหลือกันในการทำงานให้ลุล่วงไป ในโรงเรียนต่าง ๆ ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้แล้ว ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่างานของโรงเรียนนั้นจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ไม่ติดขัด การใช้อำนาจภายนอกสั่งงานแต่เพียงอย่างเดียว นั้น นอกจากจะไม่ได้งานเต็มที่แล้ว ตัวผู้บริหารก็จะอยู่ในสภาวะไม่สะดวกใจอยู่ตลอดเวลาด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างและรักษาขวัญของครูให้สูงไว้อยู่เสมอ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารนอกจากจะสร้างให้ครูเกิดความพึงพอใจแล้ว ผู้บริหารยังจะต้อง เป็นผู้ที่ได้บังคับบัญชาให้ความ เชื่อถือในความสามารถด้านการบริหารด้วย จึงจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความมีน้ำใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องถือว่าตัวเองมีทั้งความรับผิดชอบและชอบในการบริหารงานของโรงเรียน (พนัส ทันทาคินทร์ 2513: 82) ดังนั้น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของบริหารย่อมสำคัญต่อการบริหารงาน การสร้างน้ำใจ และการสร้างความเคารพนับถือ

#### 4.8 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ

การวิจัย เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบได้แก่ งานวิจัยของ นาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) พบว่า การได้รับมอบหมายงานสอนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาอบรมมาเป็นปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง และจากงานวิจัยของ ขวัญ เรือน ราชวิบูลโยบล (2527: 23) พบว่า ผลของการที่ครูขาดกำลังใจ อันเนื่องมาจากความไม่อดทน และไม่สนใจ เรื่องประสิทธิภาพการสอน มีสาเหตุมาจากผู้ที่จบวิชาชีพครู เมื่อมาประกอบอาชีพครูแล้วประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านวิชาการของตนเอง ความสามารถในการเป็นครู

กิลเมอร์ (Gilmer 1966: 261) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่เขามีความรู้ความสามารถ และมีความถนัด เขาก็จะเกิดความพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌูรอล ชันธไชย (2517: 445) ที่ว่า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เสนาะ ดิเขาว์, สุปราณี ศรีฉัตรากิมข และนิยะดา ชูณหวงค์ (2522: 288) ได้ให้ความสำคัญถึงการได้มีโอกาสใช้ความสามารถของคนให้เป็นประโยชน์ว่า เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการทำงานนั้นคนเราย่อมมีความสามารถแตกต่างกัน ครูก็เช่นเดียวกัน ถ้าหากครูได้ทำงานตรงตามความสามารถย่อมเกิดความเพลิดเพลินในงานที่คนทำ การทำงานตรงกับที่ใจชอบ และมีความเข้าใจในงานนั้นดี ย่อมมีผลงานดีกว่า ดังนั้นการได้สอนหรือรับผิดชอบงานที่ครูมีความถนัด ก็จะทำให้เป็นการบำรุงขวัญครูได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ลีเธอร์วูด (Leatherwood 1974: 3772-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อสืบหาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และความต้องการความพึงพอใจของครู พบว่า ทัศนคติที่มีต่อจำนวนชั่วโมงสอน เป็นปัจจัยหนึ่ง สอดคล้องกับ สตรีกลแลนด์ (Strickland 1963: 4589-4599) ที่ว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ ได้แก่ งานสอนมากเกินไป และธำรงค์ บัวศรี (2511: 55) กล่าวว่า ตัวประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานของครู ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน จำนวนนักเรียนที่ครูต้องสอนต่อสัปดาห์ เป็นต้น



ชวน เดียวกุล (2520) มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521) และ อาสี สวรรค์วานิช (2521) ได้วิจัยพบว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว เช่นเดียวกับ จุริพรหม กมลასน์ (2522) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหารมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่สอนเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ ลาทรอป (Lathrop 1979: 2391-A) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับชั้นที่สอน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติของครู

#### 4.9 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในนักเรียน

ความพอใจในนักเรียน เป็นความรู้สึกส่วนตัวของครู จากประสบการณ์ที่ได้รับจากนักเรียน ด้านพฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งแสดงได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะนิมาน (Positive) เป็นลักษณะที่แสดงความพอใจ เห็นด้วย นิยมชมชอบ ส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกกับลักษณะนิเสธ (Negative) คือ ลักษณะที่แสดงความเบื่อหน่าย ไม่พอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ส่งเสริมและสนับสนุนต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนที่ครูได้พบเห็น (ถนอม โททอง 2519: 6) อ้อทิพย์ ไท้งาม (2526: 2) กล่าวว่า ครูที่มีความพอใจในนักเรียน จะแสดงท่าทีต่อนักเรียนในลักษณะ เห็นด้วย รักและชอบ สนุกสนานและเพลิดเพลินกับงานสอน บรรยากาศภายในห้องเรียนขณะครูสอนมีความสุขสนุกสนาน ร่วมมือร่วมใจกันในการเรียนการสอน คูรา (Koura 1963: 335) กล่าวว่า ความร่วมมือในการเรียนการสอนที่ดี และความสำเร็จของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (Richardson and Blocker 1963: 409-414) นั่นก็คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างให้ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

แอนเดอร์สัน (Anderson 1953: 696) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครู และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้ผลสรุปว่า ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนสูงจะมีขวัญอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของโอวาร์ด (Ovard

1966: 214-218) พบว่า ขบวนการของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันมาก ฮาแรป (Harap 1959: 55-57) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู พบว่า ตัวแปรหนึ่งที่มีส่วนทำให้ขวัญของครูคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีติดต่อกัน เป็นระยะยาว และจากผลการวิจัยของสติกแลนด์ (Strickland 1963: 4589-4599) พบว่า ปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ ชักเรียนให้การยอมรับนับถือครูและให้ความสนใจงานของโรงเรียน และปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ ความไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดทั้งวัน และระเบียบวินัยของนักเรียนไม่ดี

#### 4.10 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวก

สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดขวัญดี (สุชา จันทรเอม 2520: 93) สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า สิ่งอำนวยความสะดวกควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะช่วยน้อมนำใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514: 406) ซึ่งสอดคล้องกับ นิพนธ์ จิตต์ภักดี ที่ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรมีห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528: 58) บาร์นาร์ด (Barnard 1966: 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานควรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความพอใจในงานว่าควรมีการปรับปรุงสภาพห้องทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน วัตถุประสงค์ของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจแก่ทุกคน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน พัดลม โทรทัศน์ ฯลฯ และการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีขึ้นวิธีหนึ่งก็คือ การให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย มีสหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น (สุชา จันทรเอม 2520: 93)

สงวน ช้างฉัตร (2520) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า สวัสดิการมีความสำคัญสูงสุดที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับ กล้า ทองขาว (2523) ที่ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา และ

มัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ การจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการสอนอย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดวิส (Davis 1951: 553) และ เมธ เมธสีมา (2526: 62) ที่พบว่า องค์ประกอบของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย สภาพของสถานที่ทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพร้อมมูลและทันสมัย ฮาแรบได้กล่าวว่า ผลเสียของการมีอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม หรือขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่ดี (Harap 1959: 55-57)

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ โยซุ (Yuzuk อ้างถึงใน พรรณาราย ทรัพย์ประภา 2526: 122) พบว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี คือ การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประธาน จันทร์เจริญ (2518: 15) ที่ว่าการติดต่อสื่อสารนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

#### 4.11 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่จะคำจูงให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herberg 1959: 60-62) และเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Vandersal 1968: 62-72) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิลฟอร์ดและเกรย์ (Guilford and Gray 1970: 171) และจูเซียส (Jucius 1971: 285) นอกจากนี้ มอร์และเบอร์น ยังเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Moore and Burns 1956: 130-131) ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในนโยบาย และการบริหารโรงเรียน ชูรเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman 1963: 296) ได้กล่าวว่า วิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้มีความพึงพอใจในการทำงานวิธีหนึ่งก็คือ การได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้แสดงความคิดเห็น การพบปะหารือ เข้าร่วมเป็นกรรมการร่วมในการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอย่างอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงาน อันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควร เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (สงวน ข้างฉัตร 2529: 55-57) ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ว่าจะ เป็นไปในลักษณะของการมีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือร่วมให้ข้อเสนอแนะ

มักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภูมิใจได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์ 2525: 363) นิพนธ์ จิตต์ภักดี กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจในเรื่องระบบและการดำเนินงานของหน่วยงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมอุทิศตนเพื่องาน และมีขวัญในการปฏิบัติงานดี (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528: 57) และยังมีผู้กล่าวถึง ปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน อีกคือ การมีนโยบายที่แน่นอน และมีแนวการปฏิบัติที่ควบคุมกันไป (รัชณี ขวัญบุญจัน 2523: 63) มีระบบสั่งการที่แน่ชัด ซึ่งสามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานได้ (สงวน ช้างฉัตร 2529: 57) รวมทั้งมีระบบการประเมินผลงาน (Job Evaluation) ที่ยุติธรรม (สมพงษ์ เกษมสิน 2526: 345)

จากผลการวิจัยของนาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) พบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูดี คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ซอมเมอร์ (Sommer 1970: 168-A) พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และสตรีกแลนด (Strickland 1963: 4589-4599) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี ได้แก่ การมีความร่วมมือและช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ภัทรพล ชันธไชย (2517: 460-461) ได้วิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีความยุติธรรมภายในหน่วยงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โปจ (Pogue 1954: 158-178) ที่ได้ศึกษาสภาพของครูโรงเรียนสาธิต พบว่า การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน จะช่วยให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดี และถ้าหากนโยบายและการบริหารไม่มีประสิทธิภาพแล้ว จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่ดี ดังผลการวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (2518: 62-65) และ เซอร์จิโอวันนิ (Sergiovanni 1973: 191-207)

#### 4.12 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความก้าวหน้า

โอกาสความก้าวหน้า เป็นความต้องการทางด้านกายภาพ และความมั่นคงของมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง (Physical and Security Need) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงาน (Straus and Sayles 1966: 7-16) ชื่น สุขศิริ (2523: 118) กล่าวถึง แรงจูงใจว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ถ้าหากไม่มีแรงจูงใจ แต่ละคนจะไม่ยอมทำงานหนักหรือทำสิ่งใด ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง ทุกคนย่อมต้องการสิ่งตอบแทนเสมอ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อน

ตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ตลอดจนการให้ความ เป็นธรรมชาติของปฏิบัติงานที่ควรจะได้รับ ย่อม เป็น เครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528: 58) และรัชณี ขวัญบุญจัน กล่าวว่าการสร้างขวัญในหน่วยงานนั้น ประกอบด้วย การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า เช่น การศึกษาค้นคว้า การยอมรับและยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี ส่วน บาร์นาร์ด (Barnard 1961: 142-149) ให้แนวคิดที่ว่า ชื่อเสียงการได้รับ เกียรติยศ อำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจากการสำรวจของ ยูซอม (Usom) พบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่เป็นความต้องการของข้าราชการไทย คือ การฝึกฝนอบรม ดังนั้น โอกาสความก้าวหน้าจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญยิ่ง (Williams 1964: 144-145) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Moore and Bruns 1956: 97) นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ เบรช (Brech 1966: 508) ฟลิปปอ (Filippo 1961: 417) ไอบิล (อ้างถึงในบุญสิน จตุรพฤษ 2509: 22) และชูร เคนและ เซอร์แมน (Chruden and Sherman 1968: 442) กล่าวเช่นเดียวกันว่า โอกาสความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยของ ฌูรพล ชันธไชย (2517: 11) พบว่า โอกาสความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ประธาน จันทร์เจริญ (2519: 29) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขน จุฑาทิพย์ (2521: 12-13) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และนาเปียร์ ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ปัจจัยหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้มีการอบรมครูประจำการ (Napier 1966: 1228-A) และ การทำงานที่ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้า เป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครู (Moris 1973: 3211-A) นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ ฮิลี (Healy 1970: 2640-A) พบว่า ครูมัธยมศึกษาในชุมชนคาธอลิกประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้ขวัญครูต่ำ

#### 4.13 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ร่วมงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ขวัญดี (สมพงษ์ เกษมสิน 2526: 287) นั่นก็คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือหัวหน้างาน (Foreman) เป็นฝ่ายจัดการในอันดับแรก ทำหน้าที่ดำเนินงานและให้บริการ ด้านต่าง ๆ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนี้ จะ เป็นสิ่งสำคัญในการประสานงาน ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาระดับถัดขึ้นไป (ศิริโสภาคย์ บูรพาเดช 2529: 81) ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดขวัญดี ขึ้นนั้น คือ หมั่นอบรม ฝึกฝน พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเห็นความสำคัญของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ชี้แจงถึงข้อบกพร่องในลักษณะให้เกียรติและเป็นกันเอง และช่วยแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (เสถียร เหลืองอร่าม 2525: 67) ซึ่งสอดคล้องกับ ชื่น สุขศิริ ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่พึงประสงค์ว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควร จะ ชี้จุดบกพร่อง และหาวิธีการแก้ไขในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นกันเอง จะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ (ชื่น สุขศิริ 2523: 148)

สุพล ทองคลองไทร ได้กล่าวถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจำเป็นต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บัญชาเป็นรายบุคคล (สุพล ทองคลองไทร 2525: 55) และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาชั้นต้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Ghiselli and Brown 1965: 430-433) ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่มีสัมพันธภาพสูง จะส่งผลต่อขวัญในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงด้วย (ธีรวิทย์ วัฒนพงศ์ 2524: 86) สมหมาย สร้อยนาคพงษ์ (2527: 23) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควรจะแนะนำอย่างชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ งานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้เกิดความสำนึกในการรับผิดชอบงาน และยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา บ้างในโอกาสอันสมควร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญดี

จากผลการวิจัยของ ฝัรพล ชันธไชย (2517) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน



#### 4.14 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสถานภาพส่วนตัวของครู

การที่ครูจะทำงานได้ผลดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับตัวประกอบหลายอย่าง เช่น วุฒิของครู ประสบการณ์ของครู (ธำรง บัวศรี 2511: 55) กิลเมอร์ (Gilmer 1966: 261-263) กล่าวว่า ค่าจ้าง เงินเดือน ลักษณะอันเป็นเนื้อแท้ของงาน เช่น งานสบาย งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความดึงดูดใจให้บุคคลอยากทำ เป็นตัวประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน และ เกคินี หงสนันท์ (2518: 129-131) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนรากฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น มีการใช้คนให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยของ มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520) ที่ศึกษาขวัญของครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ได้สรุปไว้ว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของบรูคส์ (Brook 1971: 5744-A) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำ มีขวัญในการปฏิบัติงานดีกว่าครูที่มีวุฒิส่ง

มณูญ เอี่ยมวิสัย (2519) ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6 พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีวุฒิต่ำมีขวัญดีกว่าครูที่มีวุฒิส่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี สวรรค์วานิช (2521) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน พบว่า ครูที่มีอายุราชการมาก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย ครูที่มีวุฒิต่ำมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิส่ง ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับขวัญอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด และระดับขวัญจะมีความสัมพันธ์ตามระดับ เงิน เดือน ในประเทศสหรัฐอเมริกา เจมส์ (James 1978: 6056-A) ศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูสอนเด็กปฐมวัยอ่อนในโอไฮโอ สรุปว่าครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่เพิ่งเริ่มทำงาน ส่วนในเรื่องอายุปรากฏว่าครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แมร์ส (Meyers 1977: 1160-A) พบว่า วัยและประสบการณ์ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ลาทรอป (Lathrop,

1979: 239-A) ที่พบว่า อายุมีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุน้อย มีแนวโน้มว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย และยังมียานวิจัยอีกหลาย เรื่องที่มีข้อค้นพบว่า อายุและประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์ต่อขวัญของครู เช่น งานวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender 1973: 3984-A) และของ เบอริเกธ (Bergeth 1971: 6293-A) ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพศกับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ทำการวิจัย พบว่า ครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย (Brinkman 1967: 2301-A)

จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแต่ละคน แต่ละกลุ่มอาจมีทัศนคติต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเหตุผลทางจิตวิทยา กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีความสำนึก เป็นพวกเดียวกัน เช่น เพศเดียวกัน สูงอายุด้วยกัน หรือปฏิบัติหน้าที่และมียานวิจัยรับผิดชอบ เหมือนกัน จะมีแนวโน้มทางทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจต่างกับทัศนคติของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะ เป็นตรงกันข้าม กล่าวคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็น เพศหญิงอาจมีทัศนคติต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็น เพศชาย หรือกลุ่มผู้ใหญ่มากอาจมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย

แม้ผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วจะแสดงให้เห็นว่าสถานภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำต่างกัน แต่ก็มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า สถานภาพส่วนตัวไม่ได้มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น สงวน ช้างฉัตร (2520) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า คุณวุฒิไม่มีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กล้า ทองขาว (2523) ที่พบว่าตำแหน่ง วุฒิ และประสบการณ์การสอนไม่ได้ส่งผลให้ขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน ส่วน มอร์ริส (Morris 1972: 4893-A) วิจัยพบว่าขวัญของครูไม่สัมพันธ์กับอายุ เพศ ผิว สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรดเฟอริ (Redefer 1959: 59-62) ที่สรุปว่าสถานภาพทางครอบครัว เพศ อายุ และระดับการศึกษา มิได้มีอิทธิพลทำให้ขวัญของครูแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ แฮมเมอร์ (Hammer 1971: 3073-A) ที่พบว่าตำแหน่ง เพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ จรุง ผาสวรรณ (2516: 60-70) วิจัยพบว่า อายุ สถานที่ปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจต่ออาชีพแต่อย่างใด ส่วนการศึกษาวิจัยของ เทร์รี่ (Terry 1971: 2675-A) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบ



ของขวัญและความเข้าใจในเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิลำเนาอยู่ในเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่กับครูต่างถิ่นที่มาทำการสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับครูในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของขวัญในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจทัศนคติ พฤติกรรม ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหาร

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร

ในปี พ.ศ. 2509 บุญสิน จตุรพฤษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 1,215 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัด เทศบาลนครกรุงเทพ กับครูเทศบาลนครกรุงเทพ โดยตรง ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน คือ

1. เกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีต่อเทศบาลนครกรุงเทพ ครูมีความรู้สึกว่ามีฐานะและศักดิ์ศรีเท่ากัน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในสังกัด มีความเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงาน มีความตั้งใจในการทำงานดี ฐานะทางเศรษฐกิจมีรายได้ไม่สู้เพียงพอ
2. เกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชา ครูมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดี ไม่มีความขัดแย้ง
3. เกี่ยวกับความรู้สึกของครูต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ครูรู้สึกว่ามีความมั่นคงดี
4. เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูรู้สึกไม่กระทบกระเทือน เพราะมีความก้าวหน้าเหมือนกัน

ในปี พ.ศ. 2523 ไพบุลย์ วิสัยจร ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 680 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์โดยทั่วไปอยู่ในระดับสูง และระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์แต่ละระดับมาตรฐานโรงเรียนแตกต่างกัน โดยที่ ระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์มาตรฐานดีและมาตรฐานต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์มาตรฐานปานกลาง อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าระดับขวัญของครูสอนชั้นประถมศึกษาสูงกว่าครูสอนชั้นมัธยมศึกษาทั้งในส่วนรวมและแต่ละมาตรฐานโรงเรียน ระดับขวัญของครูที่มีระยะเวลาทำงานต่างกันโดยทั่วไปไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2524 สุชาติ วิภาสธวัส ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจากครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครใน เขตชั้นในและ เขตชั้นนอก จำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า

ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การมีโอกาสร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับ เพื่อนร่วมงาน

ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน; สวัสดิการในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานครใน เขตชั้นใน และ เขตชั้นนอกไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2524 ประเสริฐ สุขนิวัฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูพลศึกษา ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูพลศึกษาโรงเรียนรัฐบาล และราษฎร์ จำนวน 180 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี และระดับขวัญของครูพลศึกษาโรงเรียนรัฐบาล และครูพลศึกษาโรงเรียนราษฎร์ ไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2525 สมศักดิ์ คงเที่ยง ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 24 โรงเรียน จำนวน 1,472 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศ อายุ เงินเดือน ประสบการณ์การสอน สาขาวิชาที่สอน สภาพภาพทางการสมรส พื้นฐานทางครอบครัว และสถานที่อยู่อาศัยของครู มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูอาจารย์

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในกรุงเทพมหานคร

ในปี พ.ศ. 2520 สุธรรม ประทานธรรม ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในกรุงเทพมหานคร 310 คน และครูในจังหวัดใกล้เคียง 190 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง ประสบปัญหาด้านส่วนตัวและด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. ครูชายและครูหญิงประสบปัญหาส่วนตัวแตกต่างกัน แต่ประสบปัญหาในด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ครูโสดกับครูที่สมรสแล้ว ประสบปัญหาส่วนตัวไม่แตกต่างกัน แต่ประสบปัญหาในด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันประสบปัญหาส่วนตัวไม่แตกต่างกัน แต่ประสบปัญหาในด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2527 อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างประชากร เป็นครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียน จำนวน 370 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดยส่วนร่วม และจำแนกตามเพศและอายุราชการ อยู่ในระดับปานกลาง
2. องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ เปรียบ เทียบ เป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 องค์ประกอบ คือ ความมั่นคงในการทำงาน และ เงิน เดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.2 ความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยส่วนร่วมแตกต่างกัน และ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความแตกต่างกัน 5 องค์ประกอบ คือ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ในปี พ.ศ. 2527 ชลิต ชูลศิลป์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็น ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 522 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในปัจจัย กระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ เปรียบ เทียบความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันทั้งในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในปัจจัย กระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

#### ทัศนคติต่ออาชีพครูของครูประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ในปี พ.ศ. 2524 เฉลิมศักดิ์ รวยอารี ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวโน้มของการเปลี่ยนทัศนคติต่ออาชีพครู และมูล เหตุจูงใจในการประกอบอาชีพครูของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,122 คน และนักศึกษาฝึกหัดครูชั้นปีที่ 4 จากวิทยาลัยครูส่วนกลางที่ออกฝึกสอนในภาคต้นปีการศึกษา 2523 จำนวน 276 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. กลุ่มครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ชายและหญิงที่มีจำนวนปีที่ทำการสอนต่างกัน มีทัศนคติต่ออาชีพครูด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน
2. กลุ่มครูหญิงมีทัศนคติต่ออาชีพครูด้านต่าง ๆ ในทางบวกสูงกว่ากลุ่มครูชาย

3. กลุ่มนักศึกษาฝึกหัดครูชั้นปีที่ 4 มีทัศนคติต่ออาชีพครูด้านต่าง ๆ ในทางบวกสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11-20 ปี
4. กลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 11-20 ปี และ 21-31 ปี มีทัศนคติต่ออาชีพครูด้านต่าง ๆ ในทางบวกสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 1-5 ปี และ 6-10 ปี
5. ทัศนคติของครูต่ออาชีพครูจากมาตรฐานจำแนก (S.D.) พบว่า กลุ่มครูที่มีจำนวนปีที่ทำการสอนต่างกันประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ ของอาชีพครูประถมศึกษาไปทางด้านบวกทุกกลุ่ม และพบว่ากลุ่มครูชายและหญิงประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ ของอาชีพครูไปทางด้านบวก โดยกลุ่มครูหญิงประเมินคุณลักษณะของอาชีพครูสูงกว่าครูชาย
6. แนวโน้มของการเปลี่ยนทัศนคติของครูต่ออาชีพครู ไม่เพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำการสอน และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีที่ทำการสอนกับทัศนคติของครู
7. มูลเหตุจูงใจในการประกอบอาชีพครู ของกลุ่มครูชายหญิงที่มีจำนวนปีที่ทำการสอนต่างกัน อันดับที่ 1 ถึง 3 เหมือนกันตามลำดับคือ อาชีพครูได้มีส่วนร่วมในการสอนอบรมเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองดี เพราะได้เรียนมาทางนี้จึงต้องเป็นครูมาจนปัจจุบัน เป็นอาชีพที่ยั่งยืน และกลุ่มนักศึกษาครูปี 4 ทั้งชายและหญิง จัดอันดับมูลเหตุจูงใจในการประกอบอาชีพครู อันดับที่ 1 ถึง 3 เหมือนกัน ตามลำดับ คือ อาชีพครูได้มีส่วนร่วมในการอบรมเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองดี มีความรักและสงสารเด็ก มีความตั้งใจ และใฝ่ฝันในอาชีพนี้มาก่อน

#### พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร

ในปี พ.ศ. 2525 ภิญญพร วัฒนเจริญ ได้ทำการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยตัวอย่างประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน และอาจารย์จำนวน 396 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้นำในฐานะผู้มีความริเริ่ม ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก
2. ผู้นำในฐานะผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการจัดประชุมปฏิบัติการ และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการภายในโรงเรียนและการแสวงหาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

มาให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่าได้ปฏิบัติมาก แต่อาจารย์ เห็นว่าปฏิบัติน้อย

3. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์ เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก

4. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าได้ปฏิบัติมาก แต่อาจารย์ เห็นว่าปฏิบัติน้อย

5. ผู้นำในฐานะ เป็นนักพูดที่เก่ง ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก

6. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้ประสานงาน ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่า ได้ปฏิบัติมาก แต่อาจารย์ เห็นว่าปฏิบัติน้อย

7. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้เข้าสังคมได้ดี ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์ เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก

8. เมื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ามีความแตกต่างกัน ยกเว้นอยู่ 2 ด้านที่ไม่มีความแตกต่างกัน คือด้านผู้นำในฐานะ เป็นนักพูดที่เก่งและผู้นำในฐานะ เป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี

ในปี พ.ศ. 2527 ไพฑูริย์ วงศ์ยะรา ได้ทำการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยตัวอย่างประชากรที่ศึกษา เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 33 คน และอาจารย์จำนวน 334 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้นำในฐานะผู้มีความริเริ่ม ปรากฏว่า ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นในเรื่อง ผู้บริหารพร้อมที่จะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกาย และกำลังใจให้กับงานที่ริเริ่มใหม่ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผู้นำในฐานะผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ปรากฏว่า ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นในเรื่อง ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูไปร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ปรากฏว่า ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นในเรื่องความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารมักจะกล่าวว่าเป็นความร่วมมือร่วมใจของคณะผู้ร่วมงาน มิใช่ความสามารถของคนเพียงคนเดียว ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ปรากฏว่า ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ปรากฏว่า ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นในเรื่อง ผู้บริหารสามารถพูดในที่ประชุมกับคนทุกระดับด้วยความมั่นใจ ไม่มีกิริยาประหม่า เคอะเขิน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

6. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ปรากฏว่า ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นในเรื่อง ผู้บริหารจัดให้บุคลากรระดับต่าง ๆ มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

7. ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี ปรากฏว่าความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ในปี พ.ศ. 2528 สุมณฑา พงษ์มาลา ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกคน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างประชากร เป็นจำนวนทั้งสิ้น 422 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน และด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน อยู่ในระดับสูง
2. พฤติกรรมด้านการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
3. พฤติกรรมด้านการแสดงออกในการควบคุม อยู่ในระดับปานกลางและด้านความต้องการในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ

ในปี พ.ศ. 2529 กสานดี วัฒนชานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 80 คน และอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมมีภาวะผู้นำเป็นแบบประสานประโยชน์ เป็นหลักมากกว่าแบบยึดสถาบันเป็นหลัก และแบบยึดบุคคลเป็นหลัก โดยพิจารณารายละเอียดแต่ละแบบภาวะผู้นำได้ดังนี้

- 1.1 แบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์โดยรวม ปรากฏว่า อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มตัวอย่างประชากร ปรากฏว่าผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

- 1.2 แบบภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์โดยรวม ปรากฏว่าอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มตัวอย่างประชากร ปรากฏว่าผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

- 1.3 แบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์โดยรวม ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มตัวอย่างประชากรปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน



2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 3 แบบดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

#### กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนกลาง

ในปี พ.ศ. 2526 พรพิมล เอียร์ไพสิฐ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนกลาง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในส่วนกลาง รวมจำนวน 395 คน ใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่มีกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า

1. เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้านคือ การตัดสินใจสั่งการ การวางแผน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร การใช้อิทธิพลหรือการจูงใจ การประสานงานและการประเมินผลงาน

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้ง 7 ด้านดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ปัญหาและอุปสรรคของการใช้กระบวนการบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร มีความเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับความล่าช้าในการรายงานข่าวความเคลื่อนไหวของหน่วยงานในโรงเรียน ทั้งผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร เห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย

#### สรุป

จากเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะถ้าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดีแล้วครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั่นก็คือ ครูจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละ และพร้อมจะอุทิศตนเองเพื่อใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่แสดง

ให้เห็นประจักษ์ทางพฤติกรรม ด้วยการมีปฏิริยาต่อสิ่งแวดล้อมของงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นเคยได้รับมา ปัจจัยที่อาจจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูนั้น พอจะสรุปรวมได้ดังนี้ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น สภาพภาพส่วนตัว และทัศนคติของครู