



บทที่ 2

### เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู เป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความสนใจและศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มองเห็นแนวคิดในการกำหนดกรอบของการวิจัย หลักและวิธีการวิจัยที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางนี้ ผู้วิจัยจึงได้เสนอสรุปแนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ
4. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง

#### 1. ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญ หรือขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 422) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับขวัญได้ว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2514 : 368) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า หมายถึงสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจจะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2523-2524 : 42) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึงสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตน เป็นสมาชิก อยู่ ความรู้สึกนี้อาจ เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของ หน่วยงานนั้น

เดวิส (Davis 1967 : 74) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญ หมายถึงทัศนคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ ของบุคคลในหน่วยงาน

จูเซียส (Jucius 1971 : 285) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของ สิ่งต่อไปนี้ (1) ทัศนคติแห่งจิตใจ นำใจ ระดับความเป็นอยู่และระดับของอารมณ์ (2) เป็นสิ่ง ที่อยู่ภายในจิตใจ ทัศนคติและอารมณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม (3) เป็นปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง และ (4) เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และร่วมมือ กันอย่างใกล้ชิด

เวสเตอร์ (Webster 1971 : 1168) ได้ให้ความหมายของขวัญว่าเป็นสภาพของ จิตใจที่เกี่ยวกับความกล้าหาญ ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความมีวินัย ความศรัทธา ความ เดิมใจ และสามารถทนความยากลำบากได้

สตาห์ล (Stahl 1971 : 166) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่าหมายถึงสภาพของ จิตใจ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ความภูมิใจ ในงานและการเสียสละต่อหน้าที่

โยเดอร์ (Yoder 1959 : 445) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกัน แล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ

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

อดัม และดิกกี (Adam and Dickcy 1966 : 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ น้ำใจ และทัศนคติของครูที่มีต่องานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีต่องานของครู

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า

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

สงวน ข้างฉัตร (2529 : 21) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่งานและพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดี ความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยมาก กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อย ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่อยากได้ดีหรือก้าวหน้าในงาน ส่วนในการปฏิบัติงานของครูนั้น ผลงานวิจัยของ เซวง ซึ่นประโคน (2528) ซึ่งได้ศึกษาถึงตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ได้ค้นพบว่า ขวัญและความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครู และได้เสนอความเห็นไว้ว่า ขวัญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครูมากกว่าความรู้ของครูหรือสิ่งอื่นใดทั้งหมด เพราะเมื่อครูมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุทิศสภาวะพยายาม ย่อมจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ขวัญที่ดีของบุคคลในหน่วยงานจะช่วยให้เกิดผลดีทั้งแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และแก่หน่วยงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพราะ

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อหมู่คณะ

3. เป็นส่วน เกื้อหนุนให้คนปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งระเบียบของหน่วยงาน
4. ก่อให้เกิดความสามัคคี และการรวมพลังในหมู่คณะ
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานรวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงาน
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานที่คนปฏิบัติงานอยู่

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2509 บุญสิน จตุรพฤษ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 1,215 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ 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. 2516 สุขุม นิลเชษฐ์ ได้ทำการวิจัยขวัญของบรรณารักษ์ ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2514 จำนวนตัวอย่างประชากร 199 คน ผลปรากฏว่า ขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มเกือบดี และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของขวัญในด้านสถานที่ทำงาน วุฒิ เงินเดือน อายุ ไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใด ยกเว้นเรื่องเพศ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ขวัญของบรรณารักษ์เพศชายกับเพศหญิงนั้นแตกต่างกัน โดยระดับขวัญของ

บรรณาธิการนั้น ปรากฏว่าองค์ประกอบในด้านความสะดวกสบายในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน ภาวะความรับผิดชอบ น่าจะมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมความรู้สึกร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบรรณาธิการมากขึ้น คำนวณค่า

ในปี พ.ศ. 2519 ประธาน จันทรเจริญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจากอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 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 บุญย เอี่ยมวิสัย ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 711 คน ประกอบด้วยครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 356 คน สังกัดกรมสามัญ 175 คน และสังกัดเทศบาล 175 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับสูงได้แก่ความรู้สึกร่วมมือร่วมใจและเห็นความสำคัญของงาน การระดมใจตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ สวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง

3. สังเกตของโรงเรียนที่ต่างกัน มีผลทำให้ความรู้สึกรู้สึกของครูคํอบัจจยที่มีอิทธิพลคํอขวัญในการปฏิบัติงาน ในคํานของนโยบายและการบริหาร การคิดคํอสื่อขําวสารอยํางเพียงพอ ความสามารถของผูํร่วมงาน การระบุดั้ว เองเป็นส่วนหนึ่งของหนํวยงาน ความมั่นคงในการทํางาน และความพึงพอใจในหนํวยงาน แดกคํางกัน

4. อายุราชการของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมไม่มีผลทำให้ความรู้สึกรู้สึกของครูคํอบัจจยที่มีอิทธิพลคํอขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตรและความร่วมือของผูํปฏิบัติงาน ความสามารถของผูํร่วมงาน โอกาสกําวหน้า และสวัสดิการในหนํวยงาน แดกคํางกัน

5. วุฒิของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมมีผลทำให้ความรู้สึกรู้สึกของครูคํอบัจจยที่มีอิทธิพลคํอขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเป็นมิตรและความร่วมือของผูํปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผูํบ้ังคัมบัญชาและผูํได้บ้ังคัมบัญชา โอกาสกําวหน้า การระบุดั้ว เองเป็นส่วนหนึ่งของหนํวยงาน และความรู้สึกรู้สึกภูมิใจและเห็นความคําคัญของงาน แดกคํางกัน

ในปี พ.ศ. 2520 ชวน เตียวกุล ได้ทํางานวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน 31 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 759 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารและสอนจำนวน 89 คน และกลุ่มครูที่ทํานหน้าที่สอนอยํางเดียวจำนวน 670 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้ทํานหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนเพียงอยํางเดียว
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอนวิชาชีพและวิชาสามัญปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ในปี พ.ศ. 2520 มัลลวีร์ ห่อสกุลกล ได้ทํางานวิจัยเรื่องขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังเกตโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวในโรงเรียนรัฐบาล สังเกตกรมสามัญศึกษา จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขวัญของครูแนะแนวเรียงตามลําดับความคําคัญ คือ ความสัมพันธ์กับผูํบ้ังคัมบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผูํปกครองและชุมชน สภาพความ

พึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ในปี พ.ศ. 2520 สวงน ช้างฉัตร ได้ทำการวิจัย เรื่อง บัณฑิตที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 420 คน ผลของการวิจัย พบว่า ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสูงกว่าขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง บัณฑิตที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับสูง ได้แก่ สวัสดิการของวิทยาลัย ส่วนบัณฑิตที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในระดับต่ำ ได้แก่ อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชน และขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอนและรายได้

ในปี พ.ศ. 2521 มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก จำนวน 233 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

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

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่ทำหน้าที่บริหารและสอนสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่ต่างกันในอายุราชการ มีความแตกต่างกัน ครูที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย
4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกันในระดับวุฒิครูแตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิต่ำมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีขวัญอยู่ในระดับต่ำที่สุด

5. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยที่แตกต่างกัน ตามระดับเงินเดือน ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีขวัญดีกว่าครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ

6. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย ในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองหรืออำเภอ มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในที่กันดาร

ในปี พ.ศ. 2521 สุมณ ฝรั่งค็อนทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนราษฎร์ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 102 คน ครูโรงเรียนรัฐบาลที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 108 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 210 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ขวัญสูง 26.5 % ขวัญต่ำ 73.5 % ขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลขวัญสูง 57.4 % ขวัญต่ำ 42.6 % จากการศึกษาครู 2 ประเภท ครูชายมีขวัญต่ำกว่าครูหญิง และขวัญมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ครูโรงเรียนราษฎร์ ได้แก่ ตัวแปรด้านนโยบายในการบริหารงาน ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ครูโรงเรียนรัฐบาล ได้แก่ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเท่ากับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นโยบายในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน

ในปี พ.ศ. 2521 บุรณสิงห์ (Buranasing 1978: 6425-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเปิด และมหาวิทยาลัยปิดในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิดและมหาวิทยาลัยปิด มีระดับไม่แตกต่างกัน
2. ขวัญของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน
3. เพศ และประสบการณ์สอนไม่มีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
4. เงินเดือนมีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอย่างมาก
5. ความแตกต่างของสถาบันที่จบการศึกษามา ไม่มีผลต่อขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวม แต่มีผลต่อองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการสอน และการสนับสนุนด้านการศึกษา



6. ระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยกับเกณฑ์ปกติของขวัญของกลุ่มครูในโรงเรียนมัธยมของสหรัฐอเมริกามีความแตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2522 พิศยา ขวัญทอง ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูเกษรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูเกษรที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคกลางทั้งหมด 26 จังหวัด จำนวนครูเกษร 348 คน ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครูเกษรอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีระดับขวัญสูง 5 อันดับแรก คือ การอุทิศตนเพื่องาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนตามลำดับ

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

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เรียงตามลำดับความสำคัญ 10 ลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับสัมพันธ์ระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

ในปี พ.ศ. 2524 สุชาติ วิภาสธวัช ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจากครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขตชั้นนอก จำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า

ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การมีโอกาสร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับเพื่อนร่วมงาน

ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สวัสดิการในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขต  
ชั้นนอกไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2525 สมศักดิ์ คงเที่ยง ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ  
ของครูอาจารย์ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาจารย์ที่  
สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 24 โรงเรียน จำนวน 1,472 คน ผลการวิจัย  
สรุปได้ว่า

1. ปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร  
นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับภาวะกดดันของสังคม หลักสูตร เงินเดือน ปริมาณการสอน และสถานภาพ  
ของครู

2. เพศ อายุ เงินเดือน ประสบการณ์การสอน สาขาวิชาที่สอน สถานภาพทางการ  
สมรส พื้นฐานทางครอบครัว และสถานที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระดับขวัญกำลังใจ  
ของครูอาจารย์

ในปี พ.ศ. 2528 ไพฑูรย์ มหิพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู  
พลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครู  
พลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 352 คน ผลการวิจัย  
ปรากฏว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
อยู่ในระดับสูง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอมือง  
และครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษานอกเขตอำเภอมืองไม่แตกต่างกัน

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชาย กับครูพลศึกษาหญิงที่สอนในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2529 ชัยชาญ ศรีทรง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของ  
ครูประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก  
ไปน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการ

ยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ความเพียงพอของรายได้

ในปี พ.ศ. 2529 พัทธินทร์ 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 สตรีกลแลนด์ (Strickland 1963: 4589-4599) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ ความร่วมมือและการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวัตถุประสงค์ซึ่งกันและกัน ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ครูใหญ่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือผู้ปกครองให้ความสนใจและร่วมมือดี มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ครูมีอิสระในการสอนนักเรียน นักเรียนให้การยอมรับนับถือครู มีอาคารและสถานที่เรียนอย่างเพียงพอ นักเรียนให้ความสนใจงานของโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ การจัดโรงเรียนดีและมีนโยบายที่แน่นอน ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ มีความไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดวัน ทำงานในหน้าที่ธุรการ ขาดความร่วมมือและสนับสนุนจากครูใหญ่ อาคารที่เรียนไม่พอขาดความร่วมมือ

กับหมู่คณะ งานการสอนมากเกินไป รายได้ต่ำ ขาดความร่วมมือและความสนใจจากผู้บริหารอง  
ระ เหมียบวินัยของนักเรียนไม่ดี มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ

ในปี ค.ศ. 1966 นาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nebraska)  
ทุกท้องถิ่น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 789 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการ  
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงนั้นมี 13 ประการด้วยกัน ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู  
โดยผู้บริหารต้อง เข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน (2) ความสามารถในการสร้างความ  
เชื่อมั่นของผู้บริหาร (3) ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย (4) ครูได้รับโอกาส  
ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (5) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้  
อย่างเพียงพอ (6) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนอย่างเพียงพอ (7) การมอบหมาย  
งานสอนให้เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมา (8) ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็น  
ธรรมในการมอบหมายงานกิจกรรมนอกหลักสูตร (9) มีการอบรมครูประจำการ (10) ความ  
มั่นคงในหน้าที่การงาน (11) การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ (12) การจัดการสอนให้  
ครูอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม (13) ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับอาชีพอื่นที่จบ  
การศึกษามาในระดับเดียวกัน

ในปี ค.ศ. 1970 บริเมอร์ (Bremer 1970: 574-A) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐแมริแลนด์ สหรัฐอเมริกา พบว่า สิ่งที่ทำให้  
ครูขวัญดี คือ การให้โอกาสแก่ครูได้ปฏิบัติงานร่วมกับครูใหญ่ การได้รับการสนับสนุนจากคณะครู  
ด้วยกัน การได้รับการยอมรับในความสำเร็จและการเอาใจใส่จากเพื่อนครู สิ่งที่ทำให้ครูขวัญไม่ดี  
คือ ครูมีส่วนในการวางนโยบาย การประชุมคณะครูขาดการวางแผน การรักษาระเบียบวินัยของ  
โรงเรียน และครูใหญ่ไม่ให้ความช่วยเหลือแก่ครู

ในปี ค.ศ. 1971 ริชาร์ด (Richard 1971: 3838-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประกอบด้วย ความสามัคคีของครู  
กับครูใหญ่ ความพอใจในการสอน ความสามัคคีในหมู่ครู เงินเดือน ชั่วโมงการสอน สาระสำคัญของ  
หลักสูตร สถานภาพของครู การสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน ความกดดันจากชุมชน  
สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริหารโรงเรียน

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

1. ครูที่มีประสบการณ์สอนมานานจะมีขวัญในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวิสัยทัศน์อย่าง  
เพียงพอ และได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง
3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่  
ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความพึงพอใจในงานสอนและ  
สถานภาพของครู รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับสูง

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

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงาน  
ของครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูเป็นสิ่งสำคัญรองลงมา
3. อายุ และประสบการณ์ในการสอนของครู มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู

ในปี ค.ศ. 1974 ไฮเวลล์ (Howell 1974: 7488-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน  
ของครูมักจะสูงเมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ  
ได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูงเมื่อครูใหญ่มีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความ  
สำคัญของคนทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้สมควรจะได้รับ และไม่ลังเลใจที่จะให้ความ  
ช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

ในปี ค.ศ. 1974 ซาเทนเตส (Satentes 1974: 3361A-3362A) ได้ทำการ  
วิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโกตาบารู (Cotabaru)  
ประเทศฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะพิเศษทางส่วนตัว สังคม และเศรษฐกิจของครูไม่มีความแตกต่างกัน ในค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากในเรื่อง ความสามัคคีระหว่างครู สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการของโรงเรียน
2. ครูที่เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรกโดยไม่คำนึงถึงโรงเรียนมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก
3. ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลผลิตสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจและอารมณ์ของครู ที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การปรุมนิเทศและการจูงใจ จะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบของงาน
4. ครูตามโรงเรียนในค่าบวกลบมีความแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้คือ การสามัคคีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน ความสามัคคีระหว่างครู เงินเดือน สถานภาพของครู การได้รับความช่วยเหลือ การศึกษาของชุมชน หลักสูตร และ ทัศนคติของครูใหญ่

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

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลของ เหตุการณ์ที่แต่ละบุคคลได้ประสบ และสามารถนิยามได้ตามหลักจิตวิทยา
2. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ การสนับสนุน คณะอาจารย์ของผู้บริหาร การไม่สนับสนุนคณะอาจารย์ขององค์การทั้งสถาบัน ผลอันเกิดคือนักศึกษา
3. ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลกระทบกระเทือนจากปริญญาสูงสุดที่คณะอาจารย์ได้รับ ประสบการณ์ในการสอน การทำการสอนในสาขาวิชาที่คนได้ฝึกฝนมาเท่านั้น ปรัชญาในการปกครองและการเข้าถึงคณะอาจารย์ของผู้บริหาร
4. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกคณะอาจารย์อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ในปี ค.ศ. 1979 ลาทรอป (Lathrop 1979: 2391-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการขาดงานของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ขั้นต้นพบว่า ทัศนคติการขาดงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กัน 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 ออลเรด (Allred 1981: 4218-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับผู้นำในการบริหารของครูใหญ่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 492 คน ซึ่งเป็นผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะผู้นำแบบผู้ริเริ่มกับผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น เป็นลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู แต่ถ้าครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่นจะทำให้ครูมีระดับขวัญสูงกว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะริเริ่ม

2. ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า

3. ครูที่สูงอายุมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบริเริ่มมากกว่าแบบเห็นใจผู้อื่น

4. ครูผู้ชายมีแนวโน้มที่จะยอมรับ ครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบมากกว่าครูผู้หญิง

5. ระดับขวัญของครูมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน

ในปี ค.ศ. 1982 โกรวิน (Gowin 1982: 1366A-1367A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอินเดียนา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

4. ความสัมพันธ์กับชุมชนมีผลมากที่สุดต่อองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน

5. ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่า เกณฑ์ปกติ

6. ความขัดแย้งในเรื่องความ เชื่อวัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียนและเงิน เดือน ไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

7. ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ในปี ค.ศ. 1986 ชูซาน (Suzanne 1986: 361A-362A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐเทนเนสซี ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่โครงการวัดประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงที่สอน เนื้อหาหลักสูตร สถานภาพของครู ขุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ความกดดันของชุมชน โดยการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูระหว่าง เพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคตะวันตกของรัฐเทนเนสซี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับที่มีความแตกต่างกัน

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิง

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

#### 4. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา

##### 4.1 แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ จะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

4.1.1 ความหมายของลักษณะสำคัญของทัศนคติ

4.1.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติคือวิชาชีพ

4.1.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติคือโรงเรียน

4.1.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติคือชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

4.1.5 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติคือเพื่อนร่วมงาน



#### 4.1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ทัศนคติ เป็นตัวแปรที่มีองค์ประกอบย่อยที่สลับซับซ้อนมากมาย เป็นสภาพจิตหรืออารมณ์ของมนุษย์ เป็นความโน้มเอียงทางจิตใจภายในที่จะส่งผลออกมาทางด้านพฤติกรรม ทั้งนี้ต้องอาศัยพื้นฐานภูมิหลังที่มีอยู่เดิม ข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของทัศนคตินี้ไว้หลายท่านดังนี้

ออลพอร์ท (Allport 1967 : 3) กล่าวว่าทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท 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 ประเพณีเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสถาบันใดสถาบันหนึ่ง เป็นที่เห็นชัดว่าตามคำจำกัดความ เราสังเกตทัศนคติโดยตรงไม่ได้ ได้แต่สรุปหาทิศทางจากพฤติกรรมที่แสดงออกทางภาษาและไม่ใช้ภาษา มโนภาพของทัศนคติอาจกล่าวได้ว่า หมายถึงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าจำพวกหนึ่งอย่างสม่ำเสมอ ในทางปฏิบัติจริงทัศนคตินักผูกพันอยู่กับสิ่งเร้าทางสังคมและการตอบสนองด้านอารมณ์มากที่สุด

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ สภาพความพร้อมทางจิตใจ ซึ่งรวมถึงความคิดความรู้สึกและแนวโน้มที่จะตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ

### ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ลักษณะสำคัญของทัศนคติ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือ เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลหาใช่ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดไม่
2. ทัศนคติ เป็นสภาพการทางจิตที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำของบุคคล เป็นอันมาก เพราะมัน เป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางไว้ว่า ถ้าบุคคลประสบสิ่งใดแล้วบุคคลนั้นจะมีที่ท่าต่อสิ่งนั้นในลักษณะอันจำกัค
3. ทัศนคติ เป็นสภาพการทางจิตที่มีแนวโน้มค่อนข้างจะถาวรพอสมควร ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละบุคคลมีการสะสม ประสบการณ์ การรับรู้ และผ่านการเรียนรู้มาเป็นอันมาก แต่ทัศนคติอาจมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ (Fishbein & Ajzen 1975 : 6)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ทัศนคติ เป็นสภาพทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ทัศนคติดีมีลักษณะค่อนข้างถาวร แต่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ บุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดขวัญดีนั่นเอง (Blum อ้างใน Gilmer 1966 : 255)

#### 4.1.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพ

อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูควรมีความภูมิใจในวิชาชีพของตน และมุ่งที่จะพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมอาชีพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม และให้การบริการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วินัย สมมิตร 2529 : 7) เพราะการเป็นครูที่ดีนั้น ไม่ใช่เพียงมีความรู้คืออย่างเดียวนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวประกอบหลายอย่าง เช่น ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ เป็นต้น ชม ภูมิภาค ได้อ้างถึงว่าครูที่มีความรู้หากขาดทัศนคติที่ดีต่อการสอนแล้วย่อมจะเป็นครูที่ดีไม่ได้ (ชม ภูมิภาค 2516 : 156) ทั้งนี้ เพราะระดับความมุ่งหมาย ท่าทีและความตั้งใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทัศนคติ เนื่องจากทัศนคติสามารถเสริมสร้างหรือหักล้างแรงขับ (Drive) แรงจูงใจ (Motive) ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้

(Hilgard 1962 : 564) จึง เชื่อได้ว่าทัศนคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ (Triandis 1971 : 143) นั่นคือ ทัศนคติที่คิด่องานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนเรามีขวัญและกำลังใจดี (สนั่น อินทรประเสริฐ 2529 : 28-30) นอกจากนี้ ฌูเอียน (Guion 1961 : 303-304) ได้รวบรวมคำจำกัดความของคำว่าขวัญไว้ข้อหนึ่ง กล่าวไว้ว่า ขวัญคือการสะสมทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เข้าไว้ด้วยกัน (Collection of Job-related attitudes)

นอกจากนี้งานวิจัยที่สนับสนุนถึงทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น โยเคอร์ (Yoder 1959 : 445) ได้กล่าวถึง ขวัญในการทำงานว่าเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงออกให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีค่องานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌูพล ชันธไชย (2517 : 445) ที่ว่ากำลังขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกท่าที พฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน หรือกล่าวคือ กำลังขวัญในการทำงานของบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลก็คือทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และสุรางค์ ไคว์ตระกูล (2514 : 373-375) ได้กล่าวว่า วิธีการสร้างขวัญที่ดีวิธีหนึ่งก็คือ การสร้างทัศนคติที่ค่องาน

มอริ (Mori 1966 : 174-179) ได้ทำการวิเคราะห์ที่มีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเป็นครูของนักศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกนที่เรียนจบภาคศึกษายังคับแล้ว มีตัวประกอบที่ใช้พิจารณาทัศนคติต่อวิชาชีพครูในด้าน เศรษฐกิจ วัฒนธรรม จรรยาครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานอื่น และคุณประโยชน์ของอาชีพครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นชาย 188 คน หญิง 368 คน พบว่าครูหญิงมีทัศนคติในทางบวกต่อวิชาชีพครูมากกว่าครูชายและต่างกันในด้าน เศรษฐกิจและสังคม เช่น การเกษียณอายุ โอกาสที่ครูลาป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้ การยกย่องในสังคมนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพครู นวลจันทร์ ทิมวงศ์ (2511) ได้ใช้แบบวัดคามแบบของ Mori พบว่า ผู้ที่เป็นครูมาแล้วมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากกว่านิสิตฝึกสอน นอกจากนี้กองวิจัย กรมวิชาการ (2504) ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู สรุปว่า สาเหตุที่ครูส่วนใหญ่เลือกอาชีพครูเพราะชอบ (15.97 %) มีเกียรติ (20.71 %) ทำงานอยู่ใกล้ชีวิตเด็ก (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 อยากใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียน อุทิศตนเพื่องานอย่างเต็มที่ ร่วมแรงร่วมใจกันสร้างสรรค์และมีกำลังขวัญดี ดังที่ เอ็ด สาระภูมิ กล่าวว่า การสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน จะเป็นสิ่งสำคัญประการแรก ในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน (เอ็ด สาระภูมิ 2529 : 47) และเดวิส กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง (Davis 1967 : 74) ในทางตรงข้ามถ้าประสบการณ์ที่ครูได้รับใหม่จากโรงเรียนขัดแย้งกับทัศนคติเดิม จะเป็นภาวะที่ทำให้ครูไม่สบายใจ และเกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อโรงเรียน ครูจะรู้สึกขาดความอบอุ่น และกำลังใจในการทำงานของครูจึงลดน้อยลง ซึ่งจะเป็นการบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของครู

#### 4.1.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

เคนเลอร์ (Kendler 1963 : 572) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมที่ล้อมรอบตัวอยู่ และอนาตาซี ได้กล่าวถึงทัศนคติว่า ทัศนคติเป็นแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุน หรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล สถาบันหรือแนวคิด ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ (อนาตาซี 2519 : 480) นั่นคือ การพัฒนาทัศนคติของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นได้รับ การปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เข้ากับสภาพของสังคมที่ล้อมรอบตัว สภาพการณ์เช่นนี้จะรวมตัวกัน และสร้างสมกัน เป็นแบบแผนของทัศนคติของแต่ละบุคคล กล่าวคือ แบบแผนทัศนคติของครูส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ครูได้รับ และมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวครู ซึ่งสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวครูนี้เป็นสภาพของสังคมภายในโรงเรียน และสภาพสังคมภายนอกโรงเรียนหรือสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนนั่นเอง

ในสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียนนั้น ชุมชนจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ตลอดจนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์แรงงาน ค่าปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (หวน พินธุพันธ์ 2529 : 17-20) จะเป็นผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่ครูมีความรู้สึกอบอุ่นและพอใจชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน นั่นคือครูจะเกิดความรู้สึกพอใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อชุมชน โดยครูมีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบุตรหลานของบุคคลในชุมชน ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญดีในการปฏิบัติงานของครู แต่ถ้าโรงเรียนกับชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กัน ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนจะไม่ให้ความร่วมมือความช่วยเหลือแก่โรงเรียนในด้านต่าง ๆ และอาจจะมีกลุ่มอิทธิพลวางอำนาจ ทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนไม่สะดวกราบรื่นเท่าที่ควร นอกจากนี้แล้วชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนอาจจะ เป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย เช่น เป็นแหล่งเสื่อมโทรม มีแหล่งอบายมุขหรือมีโจรผู้ร้ายซุกซม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และจะ เป็นการบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ ซึ่งจากผลการวิจัยของสติกแลนด พบว่า มีปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ การขาดความร่วมมือและความสนใจจากผู้ปกครอง (Strickland 1963 : 4589-4599)

#### 4.1.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เกิดจากประสบการณ์ที่ครูได้รับจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน การยอมรับในบทบาทของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ประสบการณ์ที่ครูได้รับนี้ จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง สนั่น อินทรประเสริฐ (2529 : 28-30) กล่าวว่า การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ เดียวอิสเรส (2523-2524 : 42) ที่ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในหน่วยงาน ความรู้สึกนี้ส่วนหนึ่ง เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และภริยา พุทธรัตน์ กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จะปฏิบัติงานได้ดี และมีความพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (ภริยา พุทธรัตน์ 2525 : 180-185) กล่าวคือ ถ้าครูต่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีทัศนคติที่ดีต่อกันแล้ว จะทำให้ครูมีความรู้สึกสบายใจ ไม่มีความหวาดระแวงเพื่อนร่วมงาน และมีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้การประสานงานของคณะครูประสบผลดี

นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ครูมีกำลังใจขงในการปฏิบัติงานดี และสาเหตุหนึ่งของการที่ครูมีขวัญไม่เต็มนี้ก็คือการที่ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงานประพฤติดคนไม่เหมาะสม แดกความสามัคคี เห็นแก่ตัว ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่พอใจในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู

#### 4.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน

งานจะมีประสิทธิภาพได้ผลอย่างแท้จริงหรือไม่นั้นต้องอาศัยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งงานต่าง ๆ จะดำเนินไปได้โดยถือหลักบังคับบัญชาอำนาจสั่งการ เป็นสำคัญ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ยึดถือการปฏิบัติได้ทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ดี นอกจากจะมีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในหน้าที่การงานแล้วยังจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในขณะเดียวกันจะต้องมีความสามารถในงานและสามารถในการปกครองคนด้วย คือ สามารถได้ทั้งผลงานและช่วยให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการทำงาน ไม่ลำเอียงและควรสร้างมาตรการที่จะวัดความสำเร็จของงานอย่างเที่ยงธรรม เช่น การปูนบำเหน็จ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ความดีความชอบ เพื่อมิให้มีการเลื่อมล้ำก่อให้เกิดอาการขวัญเสียได้ (นันทนา กบิลกาญจน์, พวงเพชร สุรัตน์ภกุล, สุภัทรา นิลวัชระ, บุญเกิด ไสภณ 2521 : 120)

ในการบำรุงขวัญและกำลังใจย่อม เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ นักบริหารที่ดีจะต้องมีศิลปในการปกครองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานด้วยความตั้งใจ พอใจ มีความสุข และเพลิดเพลินกับงาน รวมทั้งเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการบริหารที่ดีนั้นต้องให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจด้วย (สนั่น อินทรประเสริฐ 2529 : 28-29) จากผลการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู (2523 : 13-14) พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารและการบริหารโรงเรียน นับว่าเป็นตัวประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหารที่ดีย่อมจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และธีระชัย ปุรณโชติให้แนวคิดว่าการบริหารงานทุกชนิดผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (ธีระชัย ปุรณโชติ 2519 : 6) ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีส่วนในการจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่น

ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งกำหนดทิศทางในการทำงาน ปกติคนเราจะทำงานโดยใช้ความสามารถเพียง 20-30 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น แต่ถ้าได้รับการจูงใจจะใช้ความสามารถถึง 80-90 เปอร์เซ็นต์ (William James อ้างถึงใน ธรรมรส โชติภุชฺสร 2524 : 17)

เมธ เมธสีมา (2516 : 58-59) ได้ให้ทัศนะถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูขวัญดีหรือขวัญเสียได้ ซึ่งมูลเหตุที่ทำให้ครูขวัญเสีย เช่น ผู้บริหารโรงเรียนไม่รับฟังความคิดเห็นของครู ไม่มีความยุติธรรม มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ ขาดการปรับปรุงคนเพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ครูขาดความเชื่อถือในตัวผู้บริหารโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสนใจครู ทำให้ครูขาดความอบอุ่นในการทำงาน กำลังใจของครูในการทำงานย่อมลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร มีความเชื่อในวิธีการใหม่ ๆ การบริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกระยะ เพื่อให้งานดีขึ้น (Change for the better) ยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ของครูอย่างทั่วถึงและให้ความช่วยเหลือแก่ครูทุกคน (Impartial and helpful) เมื่อมีปัญหายุ่งยากทั้งที่เกี่ยวกับนักเรียน หรือเพื่อนครูด้วยกัน หรือผู้ปกครองนักเรียน โดยเข้าไปช่วยแก้ปัญหาอย่างยุติธรรมด้วยวิธีที่ถูกต้องมีข้อมูลประกอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ขวัญของครูก็จะดี ดังที่ เจมส์ กล่าวว่า ขวัญของครูจะดีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู และภาวะหน้าที่ของครู (James 1978 : 6055-A)

โอวาร์ด (Ovard 1966 : 214-218) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยทางด้านมนุษย์ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการธุรกิจ สำหรับในวงการศึกษา นั้น 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 การที่

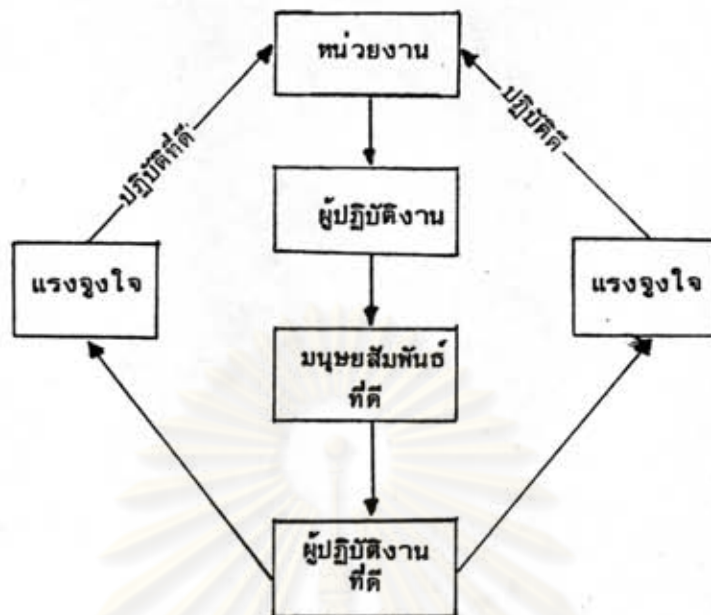
ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีนโยบายในการลาอย่างเพียงพอ นอกจากนี้สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูสูงยิ่งขึ้นอยู่กับการที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้จักวางตัวอย่างเหมาะสม ช่วยเหลือคณะครู และยกย่องชมเชยครูที่ทำได้ (Howell 1974 : 7488-A, Lewis 1974 : 4105-A) แต่ยังมีงานวิจัยที่กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารไม่มีผลต่อระดับขวัญของครู เพราะระดับขวัญของครูเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (Wale 1971 : 2385-A) นั่นคือ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพลไม่มีผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างไรก็ตามผู้บริหารที่วางอำนาจจะก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียนได้น้อยกว่าโรงเรียนที่ผู้บริหารไม่วางอำนาจ

ส่วนบุคลิกภาพของผู้บริหารกับทัศนคติของครูนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เช่น มีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ ภูมิใจปฏิบัติงานให้มีอารมณ์มั่นคง ซึ่งสตาห์ล (Stahl 1971 : 218-226) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหาร เพราะทัศนคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม หากคนที่มีทัศนคติที่ดี และเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน พฤติกรรมที่แสดงออกจะถูกกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างขวัญนั้นเอง

#### 4.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ทิสนา แชนมณี (ม.ป.ป. : 11-15) ได้กล่าวถึง ผลงานที่ได้จากการวิจัยว่า หากบุคคลใดเป็นผู้ที่สามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี เรามักเรียกว่าเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ในการทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นในวงการใดก็ตาม ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมักเป็นผู้ที่พึงปรารถนาทั้งสิ้น เพราะบุคคลประเภทนี้มีส่วนช่วยองค์กรหรือหน่วยงานให้ได้รับความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรือง ดังนั้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคคลได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือ ความร่วมมือร่วมใจจากผู้อื่น ซึ่งผลงานจากโครงการวิจัย พบว่าในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็ย่อมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะ เป็นแรงจูงใจให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างดี เต็มความสามารถ อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปดังภาพ





ดังนั้นครูที่ดีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2520 : 56)

รู้จักปฏิบัติตนต่อผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักควบคุมสติของตนเอง ไม่วิวาท มีอารมณ์ขัน รู้จักรับผิดชอบภาระงานในหน้าที่ (บัณฑิตวิทยาลัย 2524 : XY) การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือหมู่คณะ ความขยัน การสู้งาน การมีน้ำใจทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน เพราะการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนทำงาน เป็นสำคัญ ถ้าได้คนไม่มีคุณภาพ เข้าร่วมงานจะสร้างแต่ปัญหาทำให้สุขภาพจิตของเพื่อนร่วมงานเสื่อมโทรม จนอาจถึงขั้นหมดกำลังใจจะสร้างสรรค์หรือต่อสู้งานต่อไปได้ (ทวีป อภิลักษณ์ 2529 : 60 - 61) และ วินัย สมมิตร (2529 : 9) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง เพื่อประกอบวิชาชีพครูว่า เพื่อนร่วมงานจัดเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้ครูรู้จักพัฒนาตนเอง

กริช เกตุแก้ว (2510 : 330-332) กล่าวว่า การบริหารที่ยึดหลักปรัชญา

เพื่อส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจคือ ศักดิ์ศรีของคน คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ดังนั้นระบบการใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในคณะบุคคลที่ร่วมกันทำงานอยู่ก็คือ การยอมรับนับถือศักดิ์ศรีของคน ซึ่งเป็น เยื่อใยที่ทำให้คนแต่ละคน ทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน เชื่อมโยง เป็นคณะบุคคลและองค์การขึ้น

มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา พบว่า องค์ประกอบของขวัญที่มีความสำคัญมากคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนั้นคนเราจะมิขวัญและกำลังใจดี เมื่อมีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน (สนั่น อินทรประเสริฐ 2529 : 28-30) การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีมีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (วีระชาติ แก้วไสย 2518) และ พัทธรินทร์ จินดาหลวง (2529) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

นอกจากนี้ เบนเคอร์ (Bender 1973 : 3984-A) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูเป็นสิ่งสำคัญรองลงมา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบอร์เกธ (Bergeth 1971 : 6393-A) ที่ว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ครูจะมีขวัญสูง

#### 4.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางบ้าน

คนที่ เป็นครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คือพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเองจะทำให้ดีมากขึ้นเพียงใด ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนซึ่งบุคคลในครอบครัวนั้นจัดได้ว่า เป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่ทำให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างมีความสุข เพราะเมื่อครูได้รับความอบอุ่น มีกำลังใจดีจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน แล้วครูย่อมจะทำงานด้วยความพอใจ เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานแล้วย่อมจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูดีได้ (Flippo 1966 : 85-89) นัลแนลลี (Nunnally 1959 : 300-301) ได้เน้นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมว่า สภาพแวดล้อมเป็นผลให้เกิดทัศนคติ ทั้งนี้เพราะทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีแนวโน้มค่อนข้างจะถาวร และ กริช เกตุแก้ว (2510 : 330-332) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางบ้าน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจทางครอบครัว เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน เพื่อให้มีขวัญหรือกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรส และฮาลาชัน (Ross and Halation อ้างใน เขาวรัตน์ พันธุ์พัก 2526 : 12-13) ได้ทำวิจัยถึงปัญหาที่เกิดจากครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการทำงาน พบว่า ผู้ร่วมงานที่ไม่มีปัญหาทางครอบครัว จะมีผลผลิตในการทำงานสูง เพราะภาวะครอบครัวที่ดีจะทำให้เขาพยายามสร้างสรรค์ชีวิตครอบครัวให้มั่นคง ชยันยืนแข็ง ตั้งใจทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทางครอบครัว จะมีความคับข้องใจอันจะส่งผลถึงงานด้วย อาจจะทำให้งานเกิดความผิดพลาด ไม่อยากทำงาน เบื่อหน่าย แต่ผู้ที่เคยปฏิบัติงานดี มีผลงานดี เมื่อมีปัญหาทางครอบครัว พฤติกรรมจะเปลี่ยนไป ระดับการงานจะตกต่ำและในทางตรงข้าม ถ้าผู้ร่วมงานที่ไม่มีปัญหาทางครอบครัว แต่ผลผลิตของงานตกต่ำ แสดงว่าปัญหาทางครอบครัวไม่ได้เป็นสาเหตุของการปฏิบัติงานไม่ได้ผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ไม่อยากทำงาน เพราะ เกียจคร้าน ซึ่งบุคคลประเภทนี้ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจ ในขณะเดียวกันผู้ที่มีปัญหาทางครอบครัว เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ขาดความอบอุ่น ความรักความเข้าใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว อาจพยายามที่จะหนีให้พ้นปัญหาเหล่านี้ โดยเอางานเป็นเครื่องทดแทน ก่อให้เกิดผลดีแก่งาน ดังนั้น ปัญหาทางครอบครัวอันมีผลกระทบต่อการทำงาน สามารถแสดงได้ด้วยโมเดล ดังนี้

Model of Family Stress and Job Productivity

↑ Job Productivity	High Productivity Low Stress	High Productivity High Stress
	Low Productivity Low Stress	Low Productivity High Stress
	→ Family Stress	

#### 4.5 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในครอบครัวของครู

เคนพงษ์ หลละคร ได้กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพอนามัยของคนว่า มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้เหมือนกัน (เคนพงษ์ หลละคร 2511 : 14) ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจสูงขึ้น ครูต้องมีรายจ่ายสูง โดยเฉพาะครูที่ต้องรับผิดชอบบุคคลในครอบครัวหลายคนแล้ว สภาพจิตใจ และสุขภาพจิตของครูค้างพัวพันกับ เรื่องดำรงชีพมากกว่าที่จะไป

สนใจเรื่องการสอน การทำงานด้วยเหตุนี้ทำให้สภาพขวัญของครูเสีย (เมธ เมธสิมา 2516 : 58-59) กล่าวคือ ในการทำงานของคนเรานั้น ก็เพื่อต้องการความมั่นคงในชีวิตตนเองและครอบครัว ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และอาชีพที่ทําอยู่ (ธรรมรส ไชติคุณธร 2512 : 48) ฐานะ เศรษฐกิจ เป็น เครื่องี่ฐานะของบุคคลในสังคม เมื่อบุคคลดำรงฐานะในสังคมอย่างมีเกียรติ ด้วยฐานะทาง เศรษฐกิจที่ดี ย่อมมีกำลังใจปฏิบัติหน้าที่และทุ่มเทของงานของคนให้เกิดประสิทธิภาพ

พนัส ทันทาคินทร์ (2513 : 83-87) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญในการปฏิบัติของครูวิธีหนึ่งคือ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในอาชีพ (Job Satisfaction) การที่จะทำได้ ต้องมีองค์ประกอบหลายอย่างกล่าวคือ ครูต้องไม่มีปัญหาทางด้าน เศรษฐกิจ ครอบครัว และที่ทำงาน เป็นต้น

สำหรับงานวิจัย ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในครอบครัวของครู กับขวัญในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะศึกษาและให้ทัศนะ เกี่ยวกับด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานกับขวัญ เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 425) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ดีของขวัญว่า ขึ้นอยู่กับสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิต และ เดวิส (Davis 1962 : 74) ได้กล่าวถึงขวัญว่า เป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล และเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่ง เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ขวัญสูงมีปัจจัยที่สำคัญ คือ สภาพโดยทั่วไปของสุขภาพทางกายและทางจิต ซึ่งทั้งสองประการนี้ย่อมจะมีผลต่อเนื่องซึ่งกันและกัน และรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานปกติ อันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับครอบครัว และสภาพของอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงได้ เช่นเดียวกับ แอนเดอร์สัน และแวนไดค์ (Anderson and Vandyke 1963 : 330-346) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคั้นั้น ครูต้องมีสุขภาพทางกายและทางจิตดี มีความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ ถ้าปัญหาส่วนตัวของครูมีไม่มากก็จะทำให้ขวัญของครูสูง

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

#### 4.6 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งของชุมชน ถือกำเนิดขึ้นมาจากชุมชน และดำรงอยู่ในชุมชน มีหน้าที่สนองความต้องการของชุมชน ผู้มีอำนาจและมีบทบาทที่แท้จริงเกี่ยวกับโรงเรียนก็คือชุมชน หรือประชาชนในท้องถิ่นนั้นนั่นเอง ชุมชนจึงเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญเกี่ยวกับโรงเรียน (ชัยรัตน์ พุทธชาติ 2528 : 18) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู มีดังนี้

พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529) ได้ทำการวิจัย การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมสูงสุดต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

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

สตรีกแลนค์ (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) ได้ศึกษารายงานพบว่า การที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

นอกจากนี้ ริชาร์ด (Richard 1971 : 3838-A) ได้ทำการวิจัยพบว่า บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อวิทยุในการปฏิบัติงานของครูส่วนหนึ่งก็คือ การสนับสนุนทางด้านการศึกษาของ ชุมชน และความกดดันจากชุมชน

#### 4.7 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทั่วไปของโรงเรียน

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนในที่นี้ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ระยะทางจาก บ้านพักถึงโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน สภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร มีงานวิจัยที่ศึกษา ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนมีความ สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เบอร์เกธ (Bergeth 1971 : 6293-A) พบว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนใน โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทร์รี่ (Terry 1972 : 2675-A) ที่ค้นพบ ในทำเดียวกัน และยังพบอีกว่า ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งในเขตเมืองมีขวัญ ในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ตั้งอยู่นอกเมือง และมิงค์คี ยอดคกลิจ (2521) ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก พบว่า ครูใน สังกัดกองทัพบกที่อยู่ส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน ส่วนภูมิภาค

นอกจากนี้ ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนในด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของ ผู้บริหารกล่าวในแง่ความเห็นว่าย ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารบุคลากร การที่คนมาร่วมกันทำงานเป็นหมู่คณะได้นั้น ไม่ใช่เพราะอำนาจภายนอกที่จะประสานให้ติดต่อกัน แต่เป็นเพราะอำนาจภายใน คือ น้ำใจที่จะช่วยเหลือกันในการทำงานให้ลุล่วงไปในโรงเรียนต่างๆ ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้แล้ว ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่างานของ โรงเรียนนั้น จะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ไม่ติดขัด การใช้อำนาจภายนอกสั่งงานแต่เพียง อย่างเดียวนั้น นอกจากจะไม่ได้งานเต็มที่แล้ว ตัวผู้บริหารก็จะอยู่ในสภาวะไม่สะดวกใจอยู่ ตลอดเวลาด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างและรักษาขวัญของ ครูให้สูงไว้อยู่เสมอ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร นอกจากจะสร้างให้ครูเกิด ความพึงพอใจแล้ว ผู้บริหารยังจะต้อง เป็นผู้ที่ได้บังคับบัญชาให้ความ เชื่อถือในความสามารถด้าน การบริหารด้วย จึงจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหาร ต้องถือว่าตัวเองมีทั้งความรับผิดชอบและชอบในการบริหารงานของโรงเรียน (พนัส ทัศนาคินทร์

2513 : 82) ดังนั้น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารย่อมสำคัญต่อการบริหารงาน การสร้างน้ำใจ และการสร้างความเคารพนับถือ

#### 4.8 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ

การวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่ งานวิจัยของ นาเปียร์ (Napier 1966 : 1228-A) พบว่า การได้รับมอบหมายงาน สอนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาอบรมมา เป็นปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง และจากงานวิจัยของ ขวัญเรือน ราชวิบูลโยบล (2527 : 23) พบว่า ผลของการที่ครูขาดกำลังใจ อันเนื่องจากความไม่อดทน และไม่สนใจเรื่องประสิทธิภาพ การสอน มีสาเหตุมาจากผู้ที่จบวิชาชีพครู เมื่อมาประกอบอาชีพครูแล้วประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านวิชาการของตนเอง ความสามารถในการเป็นครู

กิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 261) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่เขามีความรู้ความสามารถ และมีความถนัด เขาก็จะเกิดความพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก อีเลียส (2517 : 445) ที่ว่า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เสนาะ ดิเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรวิมล และ นิยะดา พุฒทองค์ (2522 : 288) ได้ให้ความสำคัญถึงการได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ว่า เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการทำงานนั้นคนเราย่อมมีความสามารถ แตกต่างกัน ครูก็เช่นเดียวกัน ถ้าหากครูได้ทำงานตรงตามความสามารถย่อมเกิดความเพลิดเพลินในงานที่ตนทำ การทำงานตรงกับที่ใจชอบ และมีความเข้าใจในงานนั้นดี ย่อมมีผลงานดีกว่า ดังนั้นการได้สอนหรือรับผิดชอบ งานที่ครูมีความถนัด ก็จะทำให้เป็นการบำรุงขวัญครูได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ลีเชอร์วูด (Leatherwood 1974 : 3772-A) ได้ทำการวิจัย เพื่อสืบหาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และความต้องการความพึงพอใจของครู พบว่าทัศนคติที่มีต่อจำนวนชั่วโมงสอน เป็นปัจจัยหนึ่ง สอดคล้องกับ สตรีกลันด์ (Strickland 1963 : 4589-4599) ที่ว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ ได้แก่ งานสอนมากเกินไป และตำราฉบับศรี (2511 : 55) กล่าวว่า ตัวประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานของครู ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน จำนวนนักเรียนที่ครูต้องสอนต่อสัปดาห์ เป็นต้น

ชวน เดียวกุล (2520) มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521) และ อารี สวรรค์วานิช (2521) ได้วิจัยพบว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว เช่นเดียวกับ จุริพรหม กมลასน์ (2522) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหาร มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่สอนเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ ลาทรอป (Lathrop 1979 : 2391-A) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับชั้นที่สอนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติของครู

#### 4.9 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในนักเรียน

ความพอใจในนักเรียน เป็นความรู้สึกส่วนตัวของครู จากประสบการณ์ที่ได้รับจากนักเรียน ด้านพฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งแสดงได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะนิมาน (Positive) เป็นลักษณะที่แสดงความพอใจ เห็นด้วย นิยมชมชอบ ส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออก กับลักษณะนิเสธ (Negative) คือ ลักษณะที่แสดงความเบียดเบียน ไม่พอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ส่งเสริมและสนับสนุนต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนที่ครูได้พบเห็น (ถนอม โททอง 2519 : 6) อ้อทิพย์ โห้งาม (2526 : 2) กล่าวว่า ครูที่มีความพอใจในนักเรียน จะแสดงท่าทีต่อนักเรียนในลักษณะ เห็นด้วย รักและชอบสนุกสนานและเพลิดเพลินกับงานสอน บรรยากาศภายในห้องเรียนขณะครูสอนมีความสุขสนุกสนาน ร่วมมือร่วมใจกันในการเรียนการสอน คูรา (Koura 1963 : 335) กล่าวว่า ความร่วมมือในการเรียนการสอนที่ดี และความสำเริงของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (Richardson and Blocker 1963 : 409-414) นั่นก็คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนจะมีส่วนช่วย เสริมสร้างให้ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

แอนเดอร์สัน (Anderson 1953 : 696) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครู และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้ผลสรุปว่า ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนสูงจะมีขวัญอยู่ในระดับสูงกว่า ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของโอวารด์ (Ovard



1966 : 214-218) พบว่า ขวัญของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันมาก ฮาแรป (Harap 1959 : 55-57) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู พบว่า ตัวแปรหนึ่งที่มีส่วนทำให้ขวัญของครูคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ติดต่อกัน เป็นระยะยาว และจากผลการวิจัยของสติกแลนค์ (Strickland 1963 : 4589-4599) พบว่า ปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ นักเรียนให้การยอมรับนับถือครูและให้ความสนใจงานของโรงเรียน และปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ ความไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดทั้งวัน และระเบียบวินัยของนักเรียนไม่ดี

#### 4.10 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวก

สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญดี (สุชา จันทรเฒ 2520 : 93) สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะช่วยผ่อนคลายให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514 : 406) ซึ่งสอดคล้องกับ นิพนธ์ จิตต์ภักดิ์ ที่ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรมีห้องทำงาน เป็นสัดส่วน มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (นิพนธ์ จิตต์ภักดิ์ 2528 : 58) บาร์นาร์ด (Barnard 1966 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานควรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความพอใจในงานว่าควรมีการปรับปรุงสภาพห้องทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจแก่ทุกคน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน พัดลม โทรศัทพ์ ฯลฯ และการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีขึ้นวิธีหนึ่งก็คือ การให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย มีสหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น (สุชา จันทรเฒ 2520 : 93)

สงวน ข้างฉัตร (2520) ได้ศึกษามัจฉัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า สวัสดิการมีความสำคัญสูงสุดที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับ กล้า ทองขาว (2529) ที่ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนาเบียร์ (Napier 1966 : 1228-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัย

พบว่า มีปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ได้แก่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนอย่างครบถ้วน ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดวิส (Davis 1951 : 553) และ เมธ เมธลีมา (2526 : 62) ที่พบว่า องค์ประกอบของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย สภาพของสถานที่ทำงานที่ ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างพร้อมมูลและทันสมัย ฮาแรบ ได้กล่าวว่า ผลเสียของการมีอาคารสถานที่ในการ ปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม หรือขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ขวัญในการ ปฏิบัติงานของครูไม่ดี (Harap 1959 : 55-57)

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ โยซู (Yuzuk อ้างถึงใน พรรณาราย ทรพยะประภา 2526 : 122) พบว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี คือ การติดต่อ สื่อสารอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประธาน จันทรเจริญ (2518 : 15) ที่ว่า การติดต่อสื่อสารนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

#### 4.11 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่จะคำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของ บุคคล (Herberg 1959 : 60-62) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Van dersal 1968 : 62-72) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิลฟอร์ดและเกรย์ (Guilford and Gray 1970 : 171) และจูเซียส (Jucius 1971 : 285) นอกจากนี้ มอร์และเบอร์น ยังเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Moore and Burns 1956 : 97) ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจ ในนโยบาย และการบริหารโรงเรียน ชูรเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman 1963 : 296) ได้กล่าวว่า วิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้มีความพึงพอใจในการทำงานวิธีหนึ่งก็คือ การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้แสดงความคิดเห็น การพบปะหารือ เข้าร่วม เป็นกรรมการร่วมในการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอย่างอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอัน เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (สงวน ข้างฉัตร 2529 : 55-57) ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะ ของการมีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือร่วมให้ข้อเสนอแนะ มักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภูมิใจ

ได้เสมอ (ตงชัย สันติวงษ์ 2525 : 363) นิพนธ์ จิตต์ภักดี กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความเข้าใจในเรื่องระบบและการดำเนินงานของหน่วยงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมอุทิศตนเพื่องาน และมีขวัญในการปฏิบัติงานดี (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528 : 57) และยังมีผู้กล่าวถึง ปัจจัยที่ช่วย เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน อีกคือ การมีนโยบายที่แน่นอน และมีแนวการปฏิบัติที่ควบคู่กันไป (รัชณี ขวัญบุญจันทร์ 2523 : 63) มีระบบสิ่งการที่แน่ชัด ซึ่งสามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติงานได้ (สงวน ช่างฉัตร 2529 : 57) รวมทั้งมีระบบการประเมินผล งาน (Job Evaluation) ที่ยุติธรรม (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 345)

จากผลการวิจัยของนาเปียร์ (Napier 1966 : 1228-A) พบว่า ปัจจัย ส่วนหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูดี คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ ซอมเมอร์ (Sommer 1970 : 968-A) พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และสตรีกแลนด (Strickland 1963 : 4589-4599) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วม และ ช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ฐิรพล ชันธไชย (2517 : 460-461) ได้วิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีความยุติธรรมภายในหน่วยงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โปจ (Pogue 1954 : 158-178) ที่ได้ศึกษาสถานภาพของครูโรงเรียนสาธิต พบว่า การได้รับความยุติธรรม ในหน่วยงาน จะช่วยให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดี และถ้าหากนโยบายและการบริหารไม่มี ประสิทธิภาพแล้ว จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่ดี ดังผลการวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-65) และเซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni 1973 : 191-207)

#### 4.12 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความก้าวหน้า

โอกาสความก้าวหน้า เป็นความต้องการทางด้านกายภาพและความมั่นคงของ มนุษย์ที่สำคัญยิ่ง (Physical and Security Need) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงาน (Straus and Sayles 1966 : 7-16) ชื่น สุขศิริ (2523 : 118) กล่าวถึง แรงจูงใจ ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ถ้าหากไม่มีแรงจูงใจ แต่ละคนจะไม่ยอมทำงานหนักหรือทำสิ่งใด ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง ทุกคนย่อมต้องการสิ่งตอบแทนเสมอ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อน ตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้บำเหน็จรางวัลแก่ ผู้ปฏิบัติงานดี ตลอดจนการให้ความ เป็นธรรมตามสิทธิ์ของผู้ปฏิบัติงานที่ควรจะได้รับ ย่อมเป็น

เครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528 : 58) และรัชนี ขวัญบุญจัน กล่าวว่าการสร้างขวัญในหน่วยงานนั้น ประกอบด้วย การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า เช่น การศึกษาต่อ การยอมรับและยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี ส่วน บาร์นาร์ด (Barnard 1961 : 142-149) ให้แนวคิดที่ว่า ชื่อเสียงการได้รับ เกียรติยศ อำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจากการสำรวจของยูซอม (Usom) พบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่เป็นความต้องการของข้าราชการไทย คือ การฝึกฝนอบรม ดังนั้น โอกาสความก้าวหน้าจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญยิ่ง (Williams 1964 : 144-145) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Moore and Bruns 1956 : 97) นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ เบรช (Brech 1966 : 508) ฟลิปปิ (Filippo 1961 : 417) ไอบิล (อ้างอิงในบุญสิน จตุรพฤกษ์ 2509 : 22) และชูรเคน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman 1968 : 442) กล่าวเช่นเดียวกันว่า โอกาสความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยของ วัชรพล ชันธไชย (2517 : 11) พบว่า โอกาสความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ประธาน จันทร์เจริญ (2519 : 29) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชน จูฑาทิพย์ (2521 : 12-13) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และนาเบียร์ ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ปัจจัยหนึ่งคือ การส่งเสริมให้มีการอบรมครูประจำการ (Napier 1966 : 1228-A) และการทำงานที่ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้า เป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครู (Moris 1973 : 3211-A) นอกจากนี้ผลการวิจัยของ ฮิลลี่ (Healy 1970 : 2640-A) พบว่า ครูมัธยมศึกษาในชุมชนคาทอลิกประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้ขวัญครูต่ำ

#### 4.13 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ร่วมงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ขวัญ (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 287) นั่นก็คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือหัวหน้างาน (Foreman) เป็นฝ่ายจัดการในอันดับแรก ทำหน้าที่ดำเนินงานและให้บริการด้านต่าง ๆ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนี้ จะเป็นสิ่งสำคัญในการประสานงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาระดับถัดขึ้นไป (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดช 2529 : 81) ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญขึ้นนั้น คือ หมั่นอบรม ฝึกฝน พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจนถึงขอบกพร่องในลักษณะให้เกียรติและเป็นกันเอง และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (เสถียร เหลืองอร่าม 2525 : 67) ซึ่งสอดคล้องกับซิน สุขศิริ ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่พึงประสงค์ว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควรจะมีจุดบกพร่องและหาวิธีการแก้ไขในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นกันเอง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ (ซิน สุขศิริ 2523 : 148)

สุพล ทองคลองไทร ได้กล่าวถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจำเป็นต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บัญชาเป็นรายบุคคล (สุพล ทองคลองไทร 2525 : 55) และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาชั้นต้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Ghiselli and Brown 1965 : 430-433) ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่มีสัมพันธ์ภาพสูง จะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงด้วย (ธีรวิทย์ วัฒนพงศ์ 2524 : 86) สมหมาย สร้อยนาคพงษ์ (2527 : 23) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควรจะมีคำแนะนำอย่างชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้เกิดความสำนึกในการรับผิดชอบงาน และยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในโอกาสอันสมควร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญ

จากผลการวิจัยของ วัชรพล ชันธไชย (2517) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

#### 4.14 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสถานภาพส่วนตัวของครู

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

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

มณู เอี่ยมวิสัย (2529) ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6 พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีวุฒิต่ำมีขวัญดีกว่าครูที่มีวุฒิสอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮารี สวรรค์วานิช (2521) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน พบว่า ครูที่มีอายุราชการมาก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย ครูที่มีวุฒิต่ำมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิสอง ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับขวัญอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด และระดับขวัญจะมีความสัมพันธ์ตามระดับเงินเดือน ในประเทศสหรัฐอเมริกา เจมส์ (James 1978 : 6056-A) ศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูสอนเด็กมัธยมตอนในไอโฮไอ สรุปว่าครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่เพิ่งเริ่มทำงาน ส่วนในเรื่องอายุปรากฏว่าครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมเยอร์ส (Meyers 1977 : 1160-A) พบว่า วัยและประสบการณ์ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ ลาทรอป (Lathrop, 1979 : 239-A) ที่พบว่า อายุมีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุมาก มีแนวโน้มว่า

มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย และยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่อง ที่มีข้อค้นพบว่าอายุ และประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์ต่อขวัญของครู เช่น งานวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender 1973 : 3984-A) และของเบอร์เกธ (Bergeth 1971 : 6293-A) ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพศกับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ทำการวิจัย พบว่า ครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย (Brinkman 1967 : 2301-A)

จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแต่ละคน แต่ละกลุ่มอาจมีทัศนคติต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเหตุผลทางจิตวิทยา และบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีความสำคัญ เป็นพวกเดียวกัน เช่น เพศเดียวกัน สูงอายุด้วยกัน หรือปฏิบัติหน้าที่และมีงานรับผิดชอบเหมือนกัน จะมีแนวโน้มทางทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจต่างกับทัศนคติของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเป็นตรงกันข้าม กล่าวคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิงอาจมีทัศนคติต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชาย หรือกลุ่มผู้มีอายุมากอาจมีทัศนคติที่ต่องานมากกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย

แม้ผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วจะแสดงให้เห็นว่าสถานภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำต่างกัน แต่ก็มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า สถานภาพส่วนตัวไม่ได้มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น สงวน ช้างฉัตร (2520) ได้ศึกษามีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่าคุณวุฒิไม่มีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กล้า ทองขาว (2523) ที่พบว่าตำแหน่ง วุฒิ และประสบการณ์การสอนไม่ได้ส่งผลให้ขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน ส่วน มอร์ริส (Morris 1972 : 4893-A) วิจัยพบว่าขวัญของครูไม่สัมพันธ์กับอายุ เพศ ศิษ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการสอนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรดเฟอ์ (Redefer 1959 : 59-62) ที่สรุปว่าสถานภาพทางครอบครัว เพศ อายุ และระดับการศึกษา มิได้มีอิทธิพลทำให้ขวัญของครูแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ แซมเมอร์ (1971 : 3073-A) ที่พบว่าตำแหน่ง เพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และจุง ผาสวรรณ (2516 : 60-70) วิจัยพบว่า อายุ สถานที่ปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจต่ออาชีพแต่อย่างใด ส่วนการศึกษาวิจัยของ เทร์รี่ (Terry 1971 : 2675-A) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและความเข้าใจในเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่กับครูต่างถิ่นที่มาทำการสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## สรุป

จากเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พอสรุปได้ว่าขวัญในการปฏิบัติ งานของครู เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะถ้าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดีแล้วครูจะมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน นั่นก็คือ ครูจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละและพร้อมจะอุทิศตน เอง เพื่อใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่อ งาน และเพื่อนร่วมงาน ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่แสดงให้เห็นประจักษ์ทาง พฤติกรรม ด้วยการมีปฏิภริยาต่อสิ่งแวดล้อมของงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดจากประสบการณ์ ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นเคยได้รับมา ปัจจัยที่อาจจะมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้น พอจะ สรุปรวมได้ดังนี้คือ มุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม ทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะทั่วไปของ โรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน ความพอใจในนักเรียน สถานภาพ ส่วนตัวของครู และทัศนคติของครู

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง

### 5.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ใน พ.ศ. 2522 พิทยา ขวัญทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูเกษตรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู เกษตรที่ทำการ สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลางทั้งหมด 26 จังหวัด จำนวนครูเกษตร 348 คน ผล การศึกษาพบว่า ขวัญของครู เกษตรอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรประกอบที่มีระดับขวัญสูงห้าอันดับแรก คือ อุทิศตนเพื่องาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียนชุมชน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนตามลำดับ

### 5.2 ด้านผู้บริหาร

ในปี พ.ศ. 2523 ปกรณ์ ศรีคอนไม้ ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาททางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยวิชาการ หัวหน้าสายวิชา และครูในเขตการศึกษา 6 พบว่า บทบาททางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ใน ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกับบทบาทที่คาดหวัง



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกกลุ่มมีความคาดหวังที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานด้านวิชาการให้มากกว่าที่ได้ปฏิบัติอยู่จริง งานวิชาการที่แบ่งย่อยออกเป็น 5 ด้านนั้น ทุกกลุ่มต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานในด้านกิจกรรมทางวิชาการมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านบริการอุปกรณ์การศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผลการศึกษา ตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2526 สุพิชญ์ ไพฑูรย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง มุคสิกภาพและความสามารถในงานบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีมุคสิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเก็บตัว จำนวน 50 คน และกลุ่มครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานการสอนอยู่ในโรงเรียนของผู้บริหารที่มีมุคสิกภาพแสดงตัว จำนวน 186 คน และแบบเก็บตัว จำนวน 139 คน ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารที่มีมุคสิกภาพแสดงตัวและแบบเก็บตัวมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนห้าด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีความสามารถในการบริหารงานด้านธุรการสูงสุด ส่วนด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เมื่อเปรียบเทียบความสามารถเป็นรายด้านแล้วปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปี พ.ศ. 2527 สมคิด จูมทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากถึง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านกิจการนักเรียน (2) ด้านธุรการและการเงิน (3) ด้านอาคารสถานที่และบริการ (4) ด้านงานบุคลากรในโรงเรียน (5) ด้านงานวิชาการ (6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นบางปัญหาที่อาจารย์มีความเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย แต่ผู้บริหารมีความเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ (1) ขาดการประสานงานของฝ่ายหรือหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ของโรงเรียน (2) ระบบการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพดีพอ (3) ผู้บริหารไม่ชอบปฏิบัติงานตามแผนงาน แต่ชอบทำงานตามสถานการณ์ (4) ผู้บริหารขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน (5) ขาดการมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานแต่ละระดับหรือแต่ละหน่วยงานย่อยให้ชัดเจน (6) ขาดการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย หรือแต่ละหน่วยงานย่อยในโรงเรียนไว้ให้ชัดเจน

### 5.3 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ในปี พ.ศ. 2525 นุญนำ เลาสถิตย์ ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใน เขตการศึกษา 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 3 กลุ่ม คือ หัวหน้าสถานศึกษา หัวหน้าหมวดวิชาและครูอาจารย์ รวม 534 คน จากการวิจัยพบว่า

หัวหน้าหมวดวิชามีบทบาทในงานบริหารการศึกษาน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หัวหน้าหมวดวิชามีการปฏิบัติในด้านวิชาการและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนน้อย มีการปฏิบัติในด้านการบริหารงานบุคคล และด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่มาก

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ คือ หนังสือประกอบการเรียนมีน้อย การเลือกตำราเรียนไม่เหมาะสม บางรายวิชาขาดตำราเรียน ห้องสมุดมีหนังสือไม่พอต่อการค้นคว้าของครูและนักเรียน อุปกรณ์ไม่พอ

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลคือครูขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่โดยเฉพาะด้านการสอน และปัญหาขาดครูในบางรายวิชา หัวหน้าหมวดไม่มีอำนาจ ขาดการยอมรับจากครูในหมวดวิชา

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ ที่หัวหน้าหมวดวิชาประสบ คือ งบประมาณของหมวดวิชามีน้อย การเบิกจ่ายล่าช้า

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน คือ ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือ ผู้บริหารไม่มีการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน

ความเห็นระหว่างหัวหน้าสถานศึกษากับหัวหน้าหมวดวิชาในงานด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ความเห็นระหว่างหัวหน้าสถานศึกษากับครู เกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาในงานบริหารการศึกษากิ่ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความเห็นระหว่างหัวหน้าหมวดวิชากับครู ในงานด้านวิชาการและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนไม่แตกต่างกัน แต่ความเห็นในด้านบริหารงานบุคคลและงานด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในปี พ.ศ. 2525 สัจจา จันทรเจริญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู เกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 48 คน หัวหน้าหมวดวิชาจำนวน 129 คน และครู จำนวน 333 คน จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา และครู เกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหมวดวิชา แตกต่างกัน คือ ผู้บริหาร และหัวหน้าหมวดวิชามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหมวดวิชาในระดับมาก ส่วนครูมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

#### 5.4 ด้านสื่อสาร

ในปี พ.ศ. 2524 นคร ดังคะพิภพ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูอาจารย์ จำนวน 547 คน จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่ามีการปฏิบัติการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์เกิดขึ้นบ่อย ๆ ส่วนครูอาจารย์เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ชนิดของข่าวสารที่มีการติดต่อสื่อสารมากกว่าชนิดอื่น ๆ คือ ข่าวเกี่ยวกับการร่วมการกุศล และข่าวสารที่ได้รับความสนใจอยากทราบมากที่สุด คือ ข่าววิชาการ รองลงมามีคือ ข่าวความเคลื่อนไหวในวงการศึกษา ข่าวการดำเนินงานภายในโรงเรียน และข่าวสารที่มีความสนใจน้อยที่สุด คือ ข่าวเกี่ยวกับการร่วมการกุศล ส่วนวิธีการติดต่อสื่อสารทางวาจาที่ใช้กันมากที่สุด คือ การประกาศ วิธีการสื่อสารทางลายลักษณ์อักษรที่ใช้มากที่สุด คือการใช้หนังสือเวียน

#### 5.5 ด้านการบริหาร

ในปี พ.ศ. 2510 เอมจันทร์ วุฒิวัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาบางแห่งในจังหวัดพระนครและธนบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน จากการวิจัยพบว่า มีครูบางกลุ่มที่ยังไม่เข้าใจเรื่องการบริหารโรงเรียน แต่บางกลุ่มมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารโรงเรียน เป็นอย่างดี

ในปี พ.ศ. 2525 วีระ สุเมธาพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู  
อาจารย์ จำนวน 417 คน ผลการวิจัยพบว่า

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก  
บุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน เห็นว่ามีการปฏิบัติ  
ในระดับปานกลาง เมื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์ พบว่า การสรรหา  
และคัดเลือกบุคลากรให้พ้นจากงานไม่แตกต่างกัน ส่วนการดำรงรักษาบุคลากรกับการพัฒนาบุคลากร  
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ขนาดใหญ่ มีดังนี้

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โรงเรียนไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากร  
เองได้ บุคลากรใหม่มีประสบการณ์น้อย ขาดคุณธรรมของความเป็นครู และโรงเรียนขาดบุคลากร  
ด้านแนะแนว คนตรี บรรณาธิการ

การดำรงรักษาบุคลากร ขาดการติดตามผลงานที่มอบหมายให้ทำการย้ายติดตาม  
อยู่เสมอทำให้โรงเรียนขาดบุคลากรกระชั้นหัน และการย้ายเข้ามาทำให้บางหมวดวิชาบุคลากร เกิน  
บางหมวดขาดการพิจารณาความดีความชอบประจำปีไม่ยุติธรรม สวัสดิการบ้านพักไม่เพียงพอ และ  
กิจกรรมนันทนาการมีน้อย

การพัฒนาบุคลากร ไม่มีการวางแผนโครงการพัฒนาบุคลากร การปฐมนิเทศบุคลากร  
ใหม่ทำไม่สม่ำเสมอ การส่งบุคลากรเข้าอบรมมีข้อจำกัด เรื่องงบประมาณ การลาศึกษาต่อจะพิจารณา  
จากอายุราชการมากกว่าความต้องการของโรงเรียน การสั่ง เสด็จการสอนมีน้อย ขาดการหมุนเวียน  
หน้าที่ในหมู่บุคลากร และขาดการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การให้พ้นจากงาน การสอบสวนบุคลากรที่มีความผิดทำได้ล่าช้า บุคลากรที่ใกล้  
เกษียณอายุมักไม่กระตือรือร้นในการทำงาน และโรงเรียนมีกละ เลยที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคลากร  
ที่พ้นจากราชการออกไป

### 5.6 ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ในปี พ.ศ. 2520 ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ความต้องการของครู การปฏิบัติการ และปัญหา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติการและปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ส่วนความต้องการอยู่ในระดับสูงจากผลการวิเคราะห์รายข้อทั้ง 3 ด้าน ปรากฏว่า การส่งเสริมครูประจำการหลายประการที่ควรจะได้รับ ความสนใจ และปรับปรุงให้ดีขึ้น และผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้ง 3 ด้าน

### 5.7 ด้านวิชาชีพ

ในปี พ.ศ. 2526 สุรชาติ เสนาจักร ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ในเขตการศึกษา 1 ต่อแนวทางการยกระดับวิชาชีพครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู จำนวน 697 คน จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการยกระดับวิชาชีพครู เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ปรากฏว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับความนัยสำคัญที่ .05

### 5.8 ด้านสุขภาพจิต

ในปี พ.ศ. 2521 ยนต์ ชุ่มจิต ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่ทำให้ครูอาจารย์รู้สึกหนักใจ หรือไม่สบายใจเกิดความวิตกกังวลต่าง ๆ นั้น เรียงลำดับดังนี้ นักเรียนไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถาม ครูอาจารย์บางคนเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม เด็กบางคนชอบก่อกวนเพื่อนในขณะเรียน นักเรียนชอบละเมิดระเบียบของโรงเรียนเสมอ ครูอาจารย์ชอบแบ่ง เป็นกลุ่มโดยไม่จำเป็น นักเรียนชอบละเลยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูอาจารย์บางคนชอบทำคนเหนือกว่าคนอื่น ครูอาจารย์บางคนชอบแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน ครูอาจารย์ถูกยืมไปใช้งานที่อื่น ระเบียบวินัยบางอย่างหละหลวม นักเรียนไม่ค่อยสนใจเรียน และครูอาจารย์ประจำชั้นมีงานที่ต้องทำมากกว่าครูพิเศษ

ผลการเปรียบเทียบลักษณะปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ เมื่อแยกตามเพศ ระดับอายุ ศตวรรษ และประสบการณ์ในการสอน ปรากฏผลว่า ครูอาจารย์ที่แตกต่างกันในด้าน เพศ ระดับอายุ ศตวรรษ และประสบการณ์ในการสอน มีลักษณะปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย