

17 ก.ค. 2544



124422

✓ ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดสงขลา



เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ
มีนาคม 2541

ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมงานวิจัยได้พิจารณางานวิจัยฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อาคม วัตรโสสง)

.....กรรมการ
(อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล)

ภาควิชาอนุมัติให้งานวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาการบริหารการศึกษา
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

.....
(อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร วิชาเอกการบริหารการศึกษา

เดือน มีนาคม พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ด้วยความเอื้อเฟื้ออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.อาคม วัตรสง จนประสบความสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณเชียร ศรีเรือง ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดสงขลา ที่ได้เสนอแนะให้คำปรึกษาในสิ่งอันเป็นประโยชน์ในการวิจัย ตลอดจนตรวจสอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการประสานงานการจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอ ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

ขอขอบคุณข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสงขลาทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ อาจารย์จรัส อติวิทยากรณ์ ที่ได้เสนอแนะผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณภูมิสิทธิ์ พัฒภูมิ และคุณเสถียร คารังคศิริราษฎร์ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ จนกระทั่งงานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตราบาปิตามารดา คุณครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

อุสาห์ พัฒภูมิ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	การบริหารโรงเรียน	7
	การบริหารบุคคล	9
	ความหมายของขวัญ	11
	ประโยชน์และความสำคัญของขวัญ	13
	การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	15
	แนวคิดและทฤษฎีทางด้านปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ	18
	องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ	24
	มาตรการตรวจสอบขวัญ	29
	ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดี	31
	ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การขวัญไม่ดี	33
	องค์ประกอบของขวัญ	34
	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	34
	ความรู้สึกรับผิดชอบ	36
	ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	37

ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน	38
ความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ	40
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
งานวิจัยในประเทศ	43
งานวิจัยต่างประเทศ	45
 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	48
วิธีสร้างเครื่องมือ	49
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	50
วิธีจัดกระทำข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	58
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60

อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	68
ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ	68
ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	69
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์	81
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม	83
ภาคผนวก ค. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ	95
บทคัดย่อ	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย	

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์	53
2 แสดงจำนวนข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัด สงขลา ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ ในการทำงานด้านการสอน	54
3 แสดงขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด สงขลา	55
4 แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรเพศ	56
5 แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรประสบการณ์ ในการทำงานด้านการสอน	57
6 แสดงค่าเฉลี่ยระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม จังหวัดสงขลา จำแนกเป็นรายชื่อ	96

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2540 - 2544 : 4) การวางแผนการศึกษาจะต้องอาศัยการมองวิสัยทัศน์ของคนไทยและสังคมไทย จากฐานของการศึกษาวิเคราะห์กระแสโลกาภิวัตน์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะปฏิสัมพันธ์กับการศึกษาโดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและ เป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง โดยถือว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และ "เน้นการพัฒนาคน" เป็นหลัก (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2540 - 2544 : 33) รัฐพึงส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนเอกชนเพื่อยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน โดยให้การอุดหนุนแก่เอกชนที่จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ ทั้งทางด้านการวิชาการ และงบประมาณให้ทั่วถึง และให้คำนึงถึงเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งความต้องการของท้องถิ่น (คานแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ, 2539 : 18 - 19)

จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดหนึ่งในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประชากรนับถือศาสนาอิสลามถึงร้อยละ 27.60 (แผนปฏิบัติการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมจังหวัดสงขลา, 2540 : 20) จึงทำให้ชนบทธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในพื้นที่นี้แตกต่างกัน ในด้านการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมุสลิมทุกคน เนื่องจากมุสลิมเชื่อว่า "ศาสนาอิสลาม คือชีวิต" การใช้ชีวิตประจำวันจึงเป็นไปตามแนวทางของศาสนาอิสลาม มุสลิมที่ดีต้องประพฤติปฏิบัติตามแนวทางอิสลามอย่างแท้จริง ระบบการศึกษาของอิสลามจึงเป็นการศึกษาตลอดชีวิต (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา, 2538 : 35) สำหรับการศึกษาของผู้นับถือศาสนาอิสลามเป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบของโรงเรียนเอกชนสอน

ศาสนาอิสลาม มีการสอนวิชาสามัญคู่กับวิชาอิสลามศึกษา ซึ่งเป็นหลักสูตรพิเศษ เดิมโรงเรียนประเภทนี้แปรสภาพมาจากโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม หรือที่เรียกว่า "ปอเนาะ" ซึ่งเน้นหนักในด้านการสอนศาสนาอิสลาม และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 รัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นหนึ่งในหกประเภทของโรงเรียนการศึกษาพิเศษตามมาตรา 15(2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดหลักสูตรการสอนแบ่งเป็นชั้นและระดับต่าง ๆ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ วิชาสามัญ และวิชาชีพ มีการอบรม ประชุมและสัมมนาครู รวมทั้งการประเมินผลและการนิเทศ (อารมณ มานะ, ม.ป.ป. : 7) ซึ่งรัฐได้จัดส่งข้าราชการครูเข้าไปทำการสอนวิชาสามัญและจัดให้มีหลักสูตร แบบเรียน กำหนดเวลาและวัดผลประเมินผลตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (สำนักพัฒนาการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 3. 2535 : 4)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยมอบหมายให้ศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุม ดูแล ตามลำดับสำหรับการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้รับใบอนุญาต ซึ่งเป็นเจ้าของโรงเรียนและครูใหญ่ ได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2535 : 1) กล่าวได้ว่า ข้าราชการครูที่ทางราชการส่งไปปฏิบัติงานการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามถูกควบคุมดูแลโดยภาคเอกชน หรือที่เรียกข้าราชการครูประเภทนี้ว่า ข้าราชการนโยบาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ เพื่อเข้าไปเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างรัฐบาลกับประชาชนที่เป็นชาวมุสลิม โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาสามัญ และวิทยาศาสตร์ให้ได้ผลดี เหมาะสมและสนองตามแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาภาคใต้ที่สนองตอบต่อความมั่นคงของชาติ สภาพของสังคมชาวมุสลิมได้รับการพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาความสงบ ประชาชนมีจิตใจยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

อย่างไรก็ตาม ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม แม้ว่าจะมีสิทธิเท่าเทียมกับข้าราชการสังกัดอื่นก็ตาม แต่การที่ถูกควบคุม ดูแล

โดยภาคเอกชน และทางรัฐบาลขาดความเอาใจใส่ สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ การจัดการเรียนการสอนใช้หลักสูตรแตกต่างกัน อาทิ ใช้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรกรมการศึกษานอกโรงเรียน และหลักสูตรเขตการศึกษา บางโรงเรียนยังเปิดขยายไปถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน และจากรายงานผลการวิจัยการติดตามผลการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2536 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2536 : 9) สรุปว่า การดำเนินงานยังไม่สัมฤทธิ์ผลตามนโยบายของรัฐบาล อาจเนื่องมาจาก คุณภาพของครู บัณฑิตส่งเสริมการเรียนการสอนไม่ได้มาตรฐาน สื่อมีไม่เพียงพอ รวมทั้งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาสามัญ ความรู้สึกของข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มองตนเองว่าไม่มีเกียรติ ไม่ได้รับการยอมรับทางสังคม ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (จากประสบการณ์ตรงที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 - 2536)

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับปรับปรุง แก้ไข และบำรุงขวัญของข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ให้ได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น และจะเป็นผลสะท้อนให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงตามไปด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ทำงานด้านการสอน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ได้ทราบระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
2. ผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในฐานะที่เป็นผู้ควบคุม ดูแลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จะนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนา ระดับขวัญของข้าราชการครูให้สูงขึ้น อันเป็นผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา
การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ภายใต้งบองค์ประกอบ (ไทบูลย์ วิสัยจร. 2523 : 6) คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสพผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2540 จำนวน 21 โรงเรียน ข้าราชการครูจำนวน 104 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ดังนี้

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขีดความสามารถในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา โดยพิจารณาภายใต้องค์ประกอบหกด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีขีดความสามารถแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขีดความสามารถแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขีดความสามารถ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อความรับผิดชอบในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจในการทำงาน หรือเป็นระดับความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม โดยได้รับเงินเดือนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

3. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคล จัดการให้การศึกษาแก่นักเรียนทุกพลั้ดรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป ตามพระราชบัญญัติโรงเรียน เอกชน พ.ศ. 2525 ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสงขลา โดยสอนวิชาสามัญควบคู่กับวิชาอิสลามศึกษา



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่จะศึกษาค้นคว้าประกอบด้วยสาระที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน การบริหารบุคลากร ความหมายของขวัญ ประโยชน์และความสำคัญของขวัญ การสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญ ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญดี ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญไม่ดี องค์ประกอบของขวัญ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และบทวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งจะกล่าวต่อไปตามลำดับ

การบริหารโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคม ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ขัดเกลาสังคม โดยให้การศึกษากับมวลสมาชิก มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

วิทยุ สาร (2519 : 10) บันทึกไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกด้าน เช่น ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม หรือให้มีคุณภาพทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล (2520 : 32) ที่สรุปว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมกันดำเนินการ ให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรม ในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ ตามทัศนะของ นิพนธ์ กีนาวงศ์ (2523 : 12) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่ม

บุคคลหรือผู้บริหาร เพื่อจัดการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สำหรับ สมศักดิ์ ศรีमानชญ์ (2524 : 148) มีความเห็นว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ของตนแห่งโดยอาศัยกฎ ระเบียบและคำสั่ง กับใช้อำนาจความดีงามที่มีอยู่ในตัว ไปจัดองค์ประกอบในการบริหารให้สามารถทำงานประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ส่วน หวน พันธุ์พันธ์ (2528 : 7) ให้นิยามว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณภาพ และ ชีรวิทย์ ประทุมพรรัตน์ (2528 : 81) ยังชี้ให้เห็นว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมการบริหารการศึกษาอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียนกระทำร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามความมุ่งหมายของหลักสูตร อันเป็นแนวนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ ทั้งนี้มีการใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ให้เกิดประโยชน์และความเหมาะสมมากที่สุด

จึงสรุปสาระสำคัญได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทุกรูปแบบที่บุคลากรภายในโรงเรียนมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการใช้ของหัวหน้าสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจึงต้องมีการกิจหลักที่ต้องจัดทำในการบริหารโรงเรียนอยู่ภายใต้กรอบองค์ประกอบ คือ การบริหารบุคคล การบริหารวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารการเงินและธุรการ การบริหารอาคารสถานที่ และการบริหารความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน ตามแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

การบริหารบุคลากร

บีช (Beach. 1965 : 34) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมการกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างกัน ให้เกิดประโยชน์กับองค์การให้มากที่สุด เพราะการบริหารเป็นวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 4 - 7) กล่าวเสริมว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทะนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การ เพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ ในเรื่องนี้ ฤทธิเย สาธร (2514 : 242 - 243) ได้ให้แนวคิดว่า ขบวนการบริหารบุคลากร เป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะเดียวกัน คนที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

เดวิส (Davis. 1981 : 212) ให้ความเห็นว่า การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรเป็นการสร้างความพึงพอใจหรือการสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน อันจะทำให้หน่วยงานได้รับประโยชน์และประสบความสำเร็จก้าวหน้า องค์ประกอบสำคัญในการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร ได้แก่ การจูงใจ การสร้างขวัญในการทำงาน และการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล สำหรับ ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2525 : 21) ได้เสริมว่า การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร คือ ความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้าบุคลากร เพื่อให้เขามีความพอใจกับงานและตำแหน่งของเขา ให้เขาได้ทำงานให้ได้ดีที่สุด ให้เขาเกิดความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน่วยงาน สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 302) ซึ่งเสนอว่า การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรเป็นการสร้างความพึงพอใจหรือการสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคลากร เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการได้มาซึ่งบุคลากร เมื่อบุคลากรเข้ามาอยู่ในหน่วยงานแล้วผู้บริหารจะต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานนานที่สุด และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (2520 : 52) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากร คือ การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการทบทวนและดูแลให้บุคลากรเห็นรางวัลด้วยความเป็นธรรม และมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการบำรุงรักษา และให้ความสำคัญพลอดภัย เมื่อจะออกจากงานก็อำนวยความสะดวกและมีใบให้จบปณายตามสมควรแก่โอกาส

จึงสรุปสาระสำคัญได้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การมุ่งเน้นให้เหมาะสมกับงาน และให้การจูงใจ ดูแลบำรุงรักษา ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน และให้เงินเดือนและสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งก่อให้เกิดความมั่นคงศรัทธาและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามก็เช่นเดียวกัน ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลทุกข้อจากผู้บริหารโรงเรียน รู้จักใช้งานให้เหมาะสมกับงาน และมีการจูงใจโดยการให้เงินเดือน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ตลอดจนการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน และให้การยอมรับและยกย่องชมเชยในผลงานของครู ให้การพัฒนาส่งเสริมครูให้มีการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และทำให้ครูเกิดความมั่นคงและศรัทธาในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็สูงขึ้นด้วย

ขวัญ

คำว่า "ขวัญ" เป็นคำไทยที่บัญญัติขึ้น มีความหมายใกล้เคียงคำว่า *Morale* ในภาษาอังกฤษ ซึ่งพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายไว้ว่า เป็นสิ่งไม่มีตัวตน นิยมกันว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียใจ ขวัญก็จะออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหนี ขวัญหาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 30) ส่วนความหมายในทางบริหารนั้น นักบริหาร และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้ สมภพ ศรีเกื้อ (2531 : 10) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญ เป็นความรู้สึกทางจิตใจ ไม่อาจมองเห็นหรือสัมผัสได้ แต่จะปรากฏออกมาให้เห็นในรูปของพฤติกรรม เช่น ความตั้งใจ ความเต็มใจ ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความเสียสละ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการมีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข และพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 ก : 155) ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญ คือ เจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กร การมีขวัญดี คือ การมีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อกลุ่มเพื่อนงาน แต่ในทางตรงข้าม ความท้อแท้ ขาดความเชื่อมั่น และเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในองค์กรก็แสดงว่าไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน สุนทร รัตนธำนา (2531 : 12) ได้กล่าวถึงขวัญในการทำงานเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เสนาะ ดีเยาว์ (2535 : 296) ได้กล่าวว่า ขวัญ เป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคน และกระตือรือร้นขององค์การ ส่วน ชีรวิทย์ ประทุมทรัพย์ (2535 : 29) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในลักษณะอยู่เย็นเป็นสุขพอใจ พอใจและพอใจ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ขวัญ ไว้สอดคล้องกัน

ดังนี้ ฟลิปโป (เกษม แก้วเจริญ, 2539 : 20 : อ้างอิงมาจาก Flippo, 1971) ได้อธิบายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน นิวเมอร์ (วิจิตร อาวะกุล, 2538 : 150 ; อ้างอิงมาจาก Newmer) อธิบายว่า ขวัญ คือ สภาพทางจิตใจซึ่งทำให้บุคคลทำงานของตนด้วยความรู้สึกพึงพอใจและสนุกเพลิดเพลิน สอ เสถบุตร (2530 : 477) ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญประกอบด้วยความมั่นใจ ตั้งใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานตามความต้องการ หรือความคาดหวังของกลุ่มในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 241) อธิบายว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและอธิบายเพิ่มเติมว่า ขวัญที่ดีในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจของคนงาน ในอันที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ อรุณ รักธรรม (2517 : 212) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงจุดประสงค์แห่งการทำงานเป็นกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้ กิตติพันธุ์ รุจิรกุล (2529 : 92) กล่าวว่า ขวัญ คือ สภาพทางจิตใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่มชนกลุ่มนั้น ปรากฏออกมาทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี ถ้าหากบุคคลเหล่านั้นมีขวัญที่ดี ความตั้งใจของเขาเหล่านั้นที่มีต่อการทำงานก็จะดีตามไปด้วย โดยเขาจะอุทิศแรงงาน ร่างกาย แรงใจ และเวลาของเขา เพื่อก่อให้เกิดผลงานที่ดีตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือหน่วยงานที่เขาสังกัด อุทัย นิธิบุตร (2523 : 214 - 215) กล่าวโดยสรุปว่า ขวัญ คือ ทศณคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติต่อองค์การ และมีความพอใจในการทำงานสูง ก็ถือว่ากำลังใจขวัญของเจ้าหน้าที่มีมาก แต่ถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ หรือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและมีความคับข้องใจในการทำงาน ก็แสดงว่ามีขวัญกำลังใจต่ำ

จากการศึกษาเรื่องความหมายของขวัญ จึงพอสรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจเป็นทัศนคติของบุคคลในองค์การ ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีความมั่นใจ ตั้งใจ เด็ดมาใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติตามความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การนั่นเอง

ประโยชน์และความสำคัญของขวัญ

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะหรือการทำงานอย่างไรก็ตาม ล้วนแล้วต้องการขวัญ และกำลังใจด้วยกันทั้งนั้น ถ้าคนเราขาดขวัญและกำลังใจเสียแล้วก็จะเกิดความเบื่อหน่าย ในชีวิตและการงาน ย่อมจะส่งผลไปถึงความสำเร็จของชีวิตและการงานด้วย แต่ถ้าคนเรามีขวัญกำลังใจดีแล้วก็จะมีการตรงข้าม คือ มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และจะมีความกระตือรือร้น ความก้าวร้าวหงุดหงิดน้อยมาก แม้จะต้องทำงานในภาวะที่ความกดดันสูง หรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม (สันน์ อินทรประเสริฐ. 2528 : 3) จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า ขวัญ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก ในการทำงานเราต้องการผู้บังคับบัญชาที่ไม่เพียงแต่ต้องการให้งานสำเร็จเท่านั้น แต่เราต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีวิธีการที่จะทำงานให้แล้วเสร็จงานลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจหรือมีสุขใจเป็นการทำงานของเขา เมื่อผู้บังคับบัญชามีขวัญดี จะมีผลให้การลงมือหรือขาดงานน้อยลง มีผลต่อการผลิตงาน การผลิตบริการ และมีผลดีต่อการทำงานให้ได้มาตรฐาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีผลดีต่อการร่วมมือและประสานงานกันและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2525 : 361) อีกประการหนึ่ง ถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพของงานจะสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่า ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม เมื่อคนมีความสบายใจหรือเต็มใจเขาก็จะรู้สึกเพลิดเพลิน แทนที่จะเห็นเป็น สิ่งน่าเบื่อหน่ายที่ต้องกระทำเพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทน ก็จะกลายเป็นสิ่งสนุกและสร้างความสุขความภูมิใจให้แก่เขาด้วย และย่อมไม่ยากที่จะทำให้ความบกพร่องเกิดขึ้น ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่ปัญญา ความรอบรู้ และความสามารถอันช่วยให้ ตรงกันข้ามกับคนที่ต้องกระทำโดยไม่เต็มใจ หรือรู้สึกว่าถูกบังคับ ขาดขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็เพียงเท่ากับ หรือน้อยกว่าที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมาย (พนัส หันนาคินทร์. 2526 : 217)

สุเมธ เดียววิศเรศ (2527 : 258 - 259) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนั้นขวัญยังสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

1. ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้
2. สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา
3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครู เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา
5. สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะ อันสามารถทำให้มีการรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหามากมายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

สมพงษ์ เกษมนสิน (2526 : 242) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการทำงาน มี 2 ประการคือ ขวัญของแต่ละคน (individual morale) และกำลังขวัญของหมู่คณะ (group morale) ที่ถ้าขวัญของหมู่คณะสูง ที่นั่นกำลังขวัญของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูงด้วย แต่ถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ กำลังขวัญของแต่ละคนย่อมจะต่ำลงด้วย ดังนั้น กำลังขวัญของบุคลากรในองค์การ จะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานอย่างมากมาย เช่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (group effect) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงขวัญของครูกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนไว้ว่า การทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะทำให้เกิดผลดีต่อการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนด้วย ท้ายนี้ผู้ได้พยายามค้นหาหลักฐานเป็นยืนยันความเชื่อนี้ ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนค่อนข้างสูง มีขวัญสูงกว่าครูโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนระดับต่ำ ข้อเท็จจริงในเรื่องนี้ได้รับการยืนยันและสนับสนุนจากการวิจัยภายหลังอีกว่า ขวัญของครูนอกจากจะมีผลต่อการเรียนของนักเรียนแล้ว ยังทำให้สถานศึกษานั้นมีลักษณะแตกต่างกับสถานศึกษาอื่น ๆ กล่าวคือ การที่ครูมีขวัญดีจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่นกว่าสถานศึกษาที่ครูมีขวัญต่ำ ดังนั้นจึงมีหลักฐานยืนยันให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแน่ชัดแล้วว่า ขวัญของครูย่อมมีผลกระทบไปถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนอีกด้วย จึงเป็นที่ยืนยันได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่มิประหยชน์และมีความสำคัญในการที่จะบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นงานราชการหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม จะให้ประสบความสำเร็จและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความสำคัญ และจะต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้ประสบผลสำเร็จแล้ว ยังจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และองค์การมีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

การบริหารงานเป็นการจัดกิจกรรมให้บุคคลได้ร่วมกันทำงานและทำด้วยความพอใจ ขวัญจึงเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลที่จะทำให้คนมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน คนที่มีขวัญจะไม่หือถอย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำมีความสำคัญในการที่จะสร้างหรือทำลายขวัญคนในหน่วยงาน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 102) ได้สรุปหน้าที่สำคัญของผู้นำในการที่จะบำรุงขวัญให้สูงขึ้น สรุปได้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำจะต้องเป็นสัญลักษณ์ของคนในกลุ่ม
2. ผู้นำจะต้องเป็นผู้เลือกเป้าหมายของกลุ่ม
3. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาในกลุ่ม
4. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ควบคุมและใกล้ชิดในกรณีฉุกเฉิน
5. ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างกลุ่มในทางที่ดี

ซูเมธ เดียวอิสเรศ (2527 : 154) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งคือการได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความร่วมมือนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากความมีสัมพันธอันดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามก่อให้เกิดขึ้น ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ตัวครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทาให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ ย่อมเป็นผู้มีโอกาสที่ได้รับความสำเร็จในการบริหารงานได้มากกว่าผู้บริหารที่ไม่สามารถเช่นนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญของครูได้ดียิ่งกว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเอง สอดคล้องกับ พันธ์ ทันนาคินทร์ (2526 : 217) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นคณะ เพราะการสร้างน้ำใจเป็นสิ่งสำคัญมาก คนจะรวมกันได้เพราะอำนาจภายใน

ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บังคับบัญชาให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นผู้บริหารสามารถเสริมสร้างได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างขวัญกำลังใจโดยกระบวนการบริหารสามารถทำได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 17)

1. ใช้เทคนิคการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับจำนวนบุคคลในหน่วยงาน
2. ใช้เทคนิคการวางแผน
3. ใช้เทคนิคสร้างความพึงพอใจ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้คนในหน่วยงาน
4. ใช้เทคนิคการติดตามผลงาน การแก้ปัญหา และประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ
5. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เช่น จัดกลุ่มคิ่วชี กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น

นอกจากนี้ ซูเมธ เดียวอิสเรศ (2527 : 160) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานโดยการนำเอาความคิดแบบประชาธิปไตยมาใช้ เช่น พยายามให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศการศึกษาที่จัดให้มีขึ้นเป็นการช่วยเหลือครู ไม่ใช่เป็นการคอยจับผิดครู และให้ครูมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

นับว่าเป็นวิธีการช่วยเสริมขวัญให้แก่ครูเป็นอย่างดี นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ดังจะกล่าวต่อไปนี้ช่วยทำให้ครูมีขวัญในการทำงานได้อีกด้วย เช่น

1. ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล
 2. สนับสนุนครูเมื่อครูเกิดมีปัญหากับนักเรียนหรือผู้ปกครอง
 3. เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจของครู
 4. รับฟังคิดและขอรับการบริหารงาน
 5. กระตุ้นให้ครูยอมรับว่า ตนเองมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
 6. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอ
- การบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยและวิธีการดังกล่าวทั้งหมดทั้งมวลอย่างนั้น นับว่าเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาควรพึงระมัดระวังสิ่งดังต่อไปนี้ อันจะมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญของครู คือ

1. อย่าตำหนิครูต่อหน้าบุคคลอื่น
2. อย่าแสดงความไม่ไว้วางใจในตัวครู
3. อย่าปล่อยให้การประชุมครูยืดเยื้อโดยไม่มีเหตุผล
4. อย่าทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่
5. อย่าเลือกที่รักมักที่ชัง
6. อย่าหลีกเลี่ยงที่จะพบปะกับครู
7. อย่ากระตุ้นให้ครูรู้สึกกลัว แต่ควรกระตุ้นให้ครูรู้สึกเกรง และ
8. อย่ายึดเอาการดูการสอนของครูแต่เพียงหนึ่งหรือสองครั้งเป็นเกณฑ์ในการประเมินความสามารถของครู

จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญของครูเป็นอย่างมาก ความเป็นผู้นำ การกล้าตัดสินใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความเที่ยงธรรม การเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มหรือการเป็นตัวอย่างที่ดี รู้จักรักษาเป้าหมายและรู้จักใกล้ชิดเกลี่ย มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหาร เป็นสิ่งที่ครูอาจารย์คาดหวัง เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ดี การสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน

การทำชื่อเสียง การยอมรับให้กับหน่วยงาน การสร้างสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่ดี และสิ่งตอบแทนที่ดี การบริหารบุคลากรที่ดี เช่น การคัดเลือก การประชุมพิเศษ การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้ความดีความชอบ การรู้จักใช้งาน การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและให้ความเสมอภาคอย่างทั่วถึง ตลอดจนการที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับไปสู่ข้อวัตรที่ดีของครูเป็นอย่างดี และโอกาสที่จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จราบรื่นย่อมเป็นไปได้สูง

แนวคิดและทฤษฎีทางด้านปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ

การดำเนินงานหรือการบริหารกิจการใด ๆ ของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งแตกต่างไปจากหลักการเดิมในสมัยโบราณที่ทำให้เป็นอำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ แนวความคิดในเรื่องเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนทำงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ย่อมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน (อรุณ รักธรรม, 2517 : 257) การใฝ่มน้าวจิตใจ การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกรักผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นทักษะอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ และฝึกฝนนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีต่อหน่วยงาน และสิ่งที่จูงใจที่สำคัญก็คือ การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลนั้นมีความต้องการอยู่สองประการ คือ ความต้องการปฐมภูมิ ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พัก และยารักษาโรค ประเภทที่สองคือ ความต้องการทุติยภูมิ ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (พินัส หันนาสินทร์, 2526 : 206 - 207) ถ้าได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานตามความมุ่งหมายที่ต้องการ หรือแรงจูงใจ (กิตติมา ปริดีติลล, 2529 : 320) การจูงใจเกี่ยวกับการทำงานนี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ในบางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเท่านั้น คือ

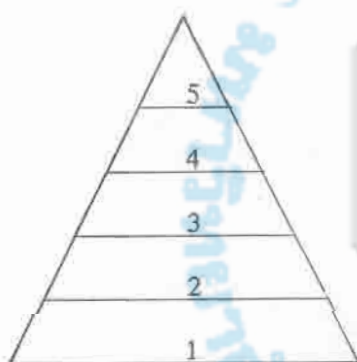
1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลจะถูกควบคุมและกำหนดจากแรงจูงใจต่าง ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกันไป ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลในองค์การมีอะไรบ้าง ความรู้เรื่องดังกล่าวจะนำไปใช้อย่างถูกต้อง และเป็นทฤษฎีทั่วไป (general theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นได้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ มาสโลว์ (สมรพ ศรีเกื้อ. 2531 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1954 : 80)) ได้สรุปสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

- 1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
- 1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรม

ในต่อไปอีก

- 1.3 ความต้องการของคนมีลักษณะ เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์ คือ



- 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง
- 4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง
- 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ
- 2 ความต้องการความปลอดภัย
- 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย

1.3.1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs)

ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ก็จะไม่มีความต้องการขั้นถัดไป

1.3.2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) มนุษย์จะ

รู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคย และจะกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

1.3.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (love and belonging needs) คนทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งได้รับความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน เป็นความต้องการทางจิตวิจมาากขึ้น

1.3.4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากทำให้บุคคลอื่นสรรเสริญ หรือนับหน้าถือตา ต้องการอำนาจ สถานะ ชื่อเสียง ตำแหน่ง

1.3.5 ต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (needs for self-actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่พิจารณาสมรรถภาพที่เป็นไปได้ของตน และดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความต้องการข้างต้นต่าง ๆ ของมนุษย์ เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคลากรย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่สภาพฐานะความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะคติ ค่านิยมของแต่ละบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป บุคคลจะเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไปยังความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้มีความต้องการขั้นต่อไปอีก สำหรับครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามก็เช่นเดียวกัน หากได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม

2. ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (อรุณ รักธรรม, 2517 : 443 - 444 ; อ้างอิงมาจาก Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี อี.อาร์.จี.

๑๖
๕๙๙.๙๙
๐๘๕๖๗
๒๕๖๑
๑๖-๙



(E.R.G. - Existence, Relatedness, Growth theory) ทฤษฎีนี้ คล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอว์ จัดแบ่งไว้ 3 กลุ่มคือ

2.1 ความต้องการยังชีวิต (existence needs) ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (บันทึกความหิวกระหาย อารมณ์) ทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความปรารถนาจะมีสัมพันธภาพทางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ

2.3 ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) เป็นผู้มีความต้องการความเจริญงอกงามจะต้องเป็นผู้ที่ดั่งอกตั้งใจ ขยันทำงาน และอุทิศเวลาให้แก่งาน จนสุดความสามารถ เสียสละอย่างเต็มที่

เปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กับทฤษฎี อี.อาร์.จี.

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎี อี.อาร์.จี.
ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย	ความต้องการการดำรงชีวิต
ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ	ความต้องการความสัมพันธ์
ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิด ของตนเอง	ความต้องการเจริญเติบโต

ทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของคนเรานั้น จะไปตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ บางครั้งไม่จำเป็นต้องการขั้นแรกเต็มอิ่มแล้วจึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป เพียงแต่นำขั้น มาสโลว์มาเปรียบเทียบกับเท่านั้นเอง ประเด็นที่สำคัญคือ เมื่อความต้องการขั้นสูงไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว คนเราจะมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการขั้นต่ำลงมามาก ขึ้นอีก (ละเอียดย จงกลนี้. 2529 : 76 - 77)

3. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮอริชเบิร์ก (สมภพ ศรีเกื้อ. 2531 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยสัมภาษณ์ วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จาก 11 อุตสาหกรรม ในเมืองพิทสเบิร์ก ประเทศ สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาสรุปว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นเมื่ออยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

3.1 องค์ประกอบกระตุ้น (motivators) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

3.1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป

3.1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

3.1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร

3.2 องค์ประกอบค้ำจุน (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และมีหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น มีอยู่ 11 ประการ คือ

3.2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง ความพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

3.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงความพึงพอใจที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์การแล้ว ยังหมายถึงความพึงพอใจในสถานการณ์ที่บุคคลสามารถใช้ความสามารถในทักษะทางวิชาชีพอีกด้วย ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อการทำงานในวิชาชีพของเขา

3.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation : subordinate) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.2.4 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีระดับตำแหน่ง เป็นต้น

3.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation : superior) หมายถึง การติดต่อพบปะกันโดยกริยา หรือวาจา แต่ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงการยอมรับนับถือ

3.2.6 นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ

3.2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation : peers) หมายถึง การติดต่อพบปะกันโดยกริยาหรือวาจา ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

3.2.8 สภาพภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

3.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง สถานการณ์ บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา

3.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (job security) หมายถึง ความ รู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ

3.2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision : technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมใน การบริหารงาน

จากทฤษฎีการจูงใจที่กล่าวมาแล้ว เป็นที่น่าสังเกตว่า ขวัญของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ การสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน และการพยายามจูงใจตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้ง ที่เป็นความต้องการทางร่างกายและจิตใจ จนกล่าวได้ว่าขวัญในการทำงานมีองค์ประกอบ มูลฐานที่เกิดจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่เสมอ จึงยากยิ่งที่จะแยกพิจารณา ระหว่างขวัญและการจูงใจ ยิ่งกว่านั้นก็ต้องเชื่อว่า อย่างน้อยส่วนหนึ่งของการจูงใจที่ดี มักนำไปสู่การมีขวัญในระดับสูง การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำขึ้น สิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานมีความสำคัญมาก ซึ่งการจูงใจในที่นี้คือการสร้างส่วนประกอบใน การทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากรทำงาน ขุมเทเสี่ยสละ เพื่องานและหน่วยงานนั่นเอง

องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

เป็นที่ยอมรับกันว่า ขวัญเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขึ้นสร้างขึ้นมาได้ในเวลา อันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนามา ตลอดเวลา อันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การ ปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความ ก้าวหน้าในการทำงาน และค่าที่ของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนฐานะขององค์การ เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของขวัญประการหนึ่ง คือ ขวัญที่มีอยู่แล้วเปราะแตกง่าย เกิดขึ้นได้ยากแต่สูญสิ้นไปเร็ว มีผู้เปรียบว่า ขวัญกระเจิดกระเจิงเร็วเหมือนปรอท (อุทัย หิรัญโต, 2523 : 217) และทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการจัดการทรัพยากรคนเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญมากที่สุด ที่นักวิชาการและนักบริหารให้ความสนใจ การบริหารงานบุคคลในองค์การใดมีความบกพร่อง องค์การนั้นจะประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมายและจะไม่ก้าวหน้า ซึ่ง เสนาะ ดิยาวี (2516 : 213) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญเกิดจากตัวคนงาน เกิดจากฝ่ายบริหารและเกิดจากปัจจัยภายนอก จะเห็นได้ว่า หากจะกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมกล่าวได้มากมายสุดแท้แต่จะพิจารณาปัญหานั้น ๆ ในสภาพใด ขวัญอาจจะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกือบไม่สำคัญเลย หรือขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ก็ได้ ดังนั้น ปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (needs) ต่าง ๆ ของคนงานแล้ว สิ่งนั้นย่อมส่งผลต่อขวัญของบุคลากรในหน่วยงานทั้งสิ้น ดังที่ข้อสรุปในเอกสารการสอนชุดวิชาบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ว่า เมื่อผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในสิ่งที่เขาปรารถนา สิ่งที่เขาสนใจก็เท่ากับว่าได้ช่วยให้ขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525 : 361)

ดังนั้น ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญดีหรือไม่ดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายในตัวบุคลากรเอง และภายนอกคือสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบมาจากจิตใจ กล่าวคือ ขวัญมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก ในการทำงานเราต้องการผู้บังคับบัญชาที่ไม่ใช่เพียงแต่ต้องการให้งานเสร็จเท่านั้น แต่เราต้องการเป็นส่วนตัวจากการทำงานของเขา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญดี จะมีผลให้การลางานน้อยลง มีผลต่อการผลิตงาน การบริการ และมีผลต่อการทำงานให้ได้มาตรฐานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีผลดีต่อการร่วมมือและประสานงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525 : 361) และการบริหารงานบุคคลที่ดีคือการชักชวนให้ทำงานได้ดีที่สุดภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด และให้ทุกคนมีความสุขความพอใจในการทำงานมากที่สุด (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2523 : 74) ซึ่งเป้าหมายของการบริหารงานที่สำคัญ คือ การสามารถให้คนปฏิบัติงานที่กำหนดอย่างมี

ประสิทธิภาพและมียัตราการผลิตสูงสุด ในปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์ว่า ประสิทธิภาพและอัตราการผลิตผลงานของหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ได้รับอิทธิพลจากขวัญในการทำงานมากกว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ (นิพนธ์ จิตรประสงค์. 2523 : 167)

สำหรับ มิถุนีย์ สาร (2516 : 175 - 177) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ 3 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น การให้อำนาจประจำตัวสูงขึ้นและการให้ตำแหน่งสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น การให้ห้องทำงานส่วนตัวและการให้รถประจำตำแหน่ง

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ สุธา จันทน์เอม และ สุรางค์ จันทน์เอม (2524 : 58) แนะนำไว้ดังนี้

1. ลักษณะทางกายภาพและบทบาทของการนำ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของพนักงาน
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี
5. สภาพของทีมงานที่ถูกลักษณะ
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ประโยชน์ในการพิจารณากาลังขวัญของหมู่คณะใด ควรจะได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของกาลังขวัญดี (สมพงศ์ เกษมสิน. 2516 : 22 - 23) ดังนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ
4. การให้บำเหน็จรางวัล
5. สภาพของการปฏิบัติงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับ อุทัย หิรัญโต (2523 : 217) มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ดังต่อไปนี้คือ

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน
2. การมอบหมายงาน
3. การจัดสภาพการทำงาน
4. ระบบการวัดผลสำเร็จในการทำงาน
5. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง
6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

จากองค์ประกอบที่ว่าเป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดขวัญในการทำงาน การที่จะแสดงว่าขวัญดีหรือไม่ดีนั้นปัจจัยสำคัญอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้เกียรติศักดิ์ศรีตามควร การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้วิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน คือ

กล้า ทองขาว (2523 : 4) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ๖ ปัจจัย 10 ประการ คือ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชน และสัมพันธภาพระหว่างคณาจารย์

สุนทร โคตรท่าน (2531 : 4) ได้วิจัย ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญของบุคคล 9 ประเภทใหญ่ ๆ คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

เรมเพล และเบนท์ลีย์ (Rempel and Bently. 1964 : 631 - 641) ได้วิจัยขวัญของครู พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีแปดประการ คือ

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับหมู่คณะ เงินเดือนครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู คักดิ์ศรีหรือฐานะของครู ภาระความรับผิดชอบของครู ความสะดวกสบายในการทำงานของครู และความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน

ฟลิปโป (Flippo, 1971 : 362 - 363) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน จะดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ฐานะทางสังคม การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

จากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงาน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ และลักษณะขององค์การนั้น ๆ บางปัจจัยมีความสำคัญมาก บางปัจจัยมีความสำคัญน้อย หรืออาจจะไม่มีความสำคัญในบางหน่วยงาน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญไว้ดังนี้ คือ

ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญนั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้มากมาย สุดแต่ผู้ศึกษาจะพิจารณาปัญหานั้นในสภาพใด ขวัญในการปฏิบัติงานอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ในบางกรณีก็อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงเล็กน้อยที่เกือบจะไม่มี ความสำคัญก็เป็นได้ ที่ได้กล่าวมานี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ซึ่งพอจะสรุปเฉพาะที่สำคัญได้เพียงหกด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยและองค์ประกอบเหล่านี้หัวหน้างานจะต้องศึกษาและเอาใจใส่ สำนวจตรวจสอบอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้มีขวัญในการทำงาน เพื่อส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบของขวัญ 6 ด้านดังกล่าวไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญ

ขวัญเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นด้วยตา สัมผัสไม่ได้ แต่เป็นความรู้สึก ซ่อนเร้นอยู่ในจิตใจของบุคคลแต่ละคน ฉะนั้น จิตใจอาจจะวัดด้วยเครื่องมือธรรมดา เช่น เครื่องชั่ง ไม้บรรทัด บาโรมิเตอร์ หรือเทอร์โมมิเตอร์ อาจจะทำได้เพียงเพื่อให้รู้ว่า คนกลุ่มนั้นมีลักษณะตรงกันข้ามหรือเห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจเท่านั้น ดังนั้น มาตรการวัดขวัญเป็นการวัดความสามารถที่จะใช้วัดขวัญในการบริหารงาน เพื่อปกป้องมิให้เกิดการเสียขวัญหรือเสื่อมานองค์การนั้น เพราะขวัญเป็นนามธรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ในจิตใจของบุคคล ไม่สามารถวัดได้ด้วยมาตรการใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นขวัญของบุคคล หรือกลุ่มคน แต่อาจตรวจได้โดยใช้ความคิดเห็น ดูทำด้วยวิธีการต่าง ๆ หลาย ๆ วิธี อย่างไม่เป็นทางการ แล้วสรุปโดยการวิเคราะห์พฤติกรรม แล้วนำมาตีค่าโดยประมาณ (อรุณ ศรีวรรณชาติ, 2529 : 20) ได้มีผู้ศึกษาหามาตรการในการวัดตรวจสอบขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การ ดังนี้

อุทัย หิรัญเด (2523 : 221) เสนอแนะไว้ว่า สามารถสังเกตและสำรวจขวัญได้จากสิ่งเหล่านี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานสม่ำเสมอ หรือดีขึ้น แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี แต่ถ้าผลงานต่ำก็แสดงว่าขวัญมีข้อบกพร่องเกิดขึ้น
2. ความกระตือรือร้น ขวัญดี แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นและความมั่นใจ ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การขาดงานหรือการลางานบ่อย ๆ ย่อมแสดงให้เห็นว่าขวัญเสื่อม
3. อัตราการเข้าออกของพนักงาน (turn over) องค์การใดมีพนักงานเข้าออกมาก แสดงว่ามีสิ่งบกพร่องในองค์การนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญของพนักงานไม่ดีอย่างแน่นอน
4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์หากมีบ่อย ๆ ก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ามีสิ่งบกพร่องในการทำงานเกิดขึ้นแล้ว

จำนงค์ สมประสงค์ (2518 : 125 - 126) ให้ความสำคัญพิจารณาตรวจสอบข้อ
ในการปฏิบัติงานว่า ดีหรือไม่ที่เป็นเครื่องชี้วัดว่าขวัญลดต่ำคือ มีการลาป่วย และไม่มีใบ
รับรองแพทย์ อัตราการเข้าออกงานค่อนข้างสูง แต่งกายไม่สุภาพ และปล่อยปละละเลย
ร่างกาย เช่น ผอมยาว มีการทะเลาะวิวาทบ่อยครั้ง ขาดการรักษาเครื่องมือเครื่องใช้
ไม่เหมาะสมต่อการทำงานตามข้อระเบียบบังคับ จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์ มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ

ส่วนการแสดงว่ามีขวัญสูง คือ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นที่
ทราบทุกคน ทุกคนได้รับความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน ความมั่นคงในการทำงาน ทำความ
ดีได้รับการยกย่อง เมื่อเกิดข่าวลือก็ถูกระงับได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาก็สามารถแก้ไข
ได้ หัวหน้างานเป็นผู้ที่ดี ได้รับการอบรมพัฒนาบุคลากร แบ่งงานกันรับผิดชอบอย่างได้
สัดส่วน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหาร

พัลส์ หันนาคินทร์ (2526 : 217 - 218) ได้ทำข้อสังเกตเกี่ยวกับขวัญของครู
โรงเรียนว่า มีมากน้อยหรือสูงต่ำเพียงไร โดยสังเกตจากความเป็นไปในการทำงานของ
ผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนนั้น เช่น

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นพวกหมู่ นอกจากการ
แตกแยกในเชิงความคิดเห็น เป็นเรื่องของหลักการและความคิด ไม่ใช่เป็นเรื่องส่วนตัว
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและ
ความสุขส่วนตัวเพื่อการทำงานให้แก่โรงเรียนหรือคณะครูโดยไม่ต้องขอร้องหรือชักชวน
3. เอาใจใส่ในการทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย พยายามติดตามผลงาน
เมื่อปรากฏว่า มีข้อความบกพร่องหรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไข เพื่อชี้แจงให้
ผู้บังคับบัญชาทราบมีความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เฉื่อยชา
4. ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหาเรื่องหยุดงาน เพื่อที่โอกาสจะอานวย
มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
5. มีการฟ้องร้องกันระหว่างผู้บังคับบัญชา มีการชิงดีชิงเด่นอิจฉาริษยากัน
จนออกนอกหน้า มีการสอพลอผู้มีอำนาจการอยู่ตลอดเวลา
6. ขาดระเบียบ ถ้าไม่มีการตรวจตรากันอย่างใกล้ชิด ปล่อยให้ทำงานรับผิดชอบ
ตามลำพังไม่ได้

จากมาตรการในการวัดขวัญของบุคคลในองค์การ ได้แก่การทำงานอย่างมีผลงาน
สม่ำเสมอ มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบตั้งใจปฏิบัติงาน มีขวัญดี ในทางตรงกันข้ามการ
มาปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ ลางานบ่อย ๆ ไม่รับผิดชอบหน้าที่ มีการร้องเรียนร้องทุกข์และ
ขอถอนตัว แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญไม่ดี แนวความคิดดังกล่าวข้างต้นนั้นเป็นแนวทาง
เท่านั้น ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วเป็นการยากที่จะวัดได้แน่นอนสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพราะขวัญ
ในการปฏิบัติงานไม่คงที่อาจจะมีสภาพอยู่ในระดับสูง ระยะเวลาหนึ่งและอาจจะตกลงมา
ระดับต่ำได้โดยง่าย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่กระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่า จะเป็นไป
ทางบวกหรือทางลบ การเปลี่ยนแปลงของสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อ
วิธีการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเราไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจึงต้อง
ถือเป็นภาระหน้าที่ หามาตรการตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เป็น
ประจำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและจะได้ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตาม
วัตถุประสงค์ขององค์การ

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดี

ขวัญ เป็นเรื่องของความรู้สึกที่สามารถทราบจากการแสดงออกเป็นพฤติกรรมส่วน
บุคคลและของกลุ่ม ขวัญมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานมีขวัญสูง
ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ และในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานมี
ขวัญต่ำ ประสิทธิภาพของงานก็จะต่ำไปด้วย ความสนใจเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ
บุคคลมีแนวโน้มสูงขึ้น และมีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างกว้างขวาง เพื่อที่จะแสวงหาแนวทาง
ที่เหมาะสมในการส่งเสริมขวัญให้แก่บุคคลในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กำลังขวัญของ
กลุ่มบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลการทำงานให้สูงขึ้น ดังที่

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 243) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่แสดงว่า
บุคคลในองค์การมีขวัญดีไว้ดังนี้ คือ บรรยากาศในองค์การราบรื่น แจ่มใส การปฏิบัติงาน
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ร่าเริง ถูกต้อง และเชื่อถือได้ สมาชิกขององค์การมีความ
สนใจและสนุกเพลิดเพลินกับงาน ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การวิพากษ์

วิจารณ์เพื่อให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินหรือรีบด่วน และสมาชิกในองค์การจะดำรงสภาพด้วยความปกติสุขตามเดิม แม้จะมีเหตุการณ์ไม่ปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม

เมธ เมธสีมา (2516 : 58-59) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะอาการของครูที่มีขวัญดีไว้ ซึ่งคล้ายคลึงกับที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนี้คือ

1. บรรรยากาศในโรงเรียนแจ่มใส ครูทุกคนมีความร่าเริง และมีบรรยากาศที่เป็นมิตรไม่มีการคอยจับผิดกัน
2. ครูทุกคนมีความสนใจ กระตือรือร้นและเพลิดเพลินกับงานสอน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการมาสายกลับก่อนเวลา และหยุดงานบ่อย ๆ
3. งานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเรียบร้อยถูกต้องและมีความเชื่อถือได้
4. มีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน และงานอื่นไปด้วยดีเสมอ ไม่มีการหวาดกลัวเกิดขึ้น ในเมื่อได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปแล้ว
5. หากจะมีการวิพากษ์วิจารณ์กันนั้นก็ทำด้วยความคิดเห็นที่เต็มไปด้วยข้อคิดเห็นที่มีเหตุผลและมีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน ไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวเข้ามายุ่งกับงาน แบ่งออกเรื่องส่วนตัวกับงานไว้คนละส่วน
6. มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ แม้แต่ในกรณีพิพาท หรือในยามฉุกเฉินก็มีความเต็มใจให้แก้กัน
7. รับมอบหมายหน้าที่การทำงานด้วยความขี้แบ้มแจ่มใส เต็มใจ และมีความบริสุทธิ์ใจ ไม่มีการประจบสอพลอเอาดีเอาเด่นในตัวฝ่ายเดียว
8. มีความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลายอยู่เสมอ แม้ว่าจะมีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นก็ไม่มีความหวั่นไหว
9. มีการให้เกียรติเชื่อถือกันและเชื่อมั่นความสามารถที่แตกต่างกันของเพื่อนครู
10. มีการยอมรับนับถือผลงานของเพื่อนครูด้วยใจจริง มีการกล่าวชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีแนวความคิดว่าคนอื่นจะดีกว่าตน เป็นต้น

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การขวัญไม่ดี

ขวัญของบุคคลในองค์การ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ หากผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ สนใจ หรือเห็นความสำคัญต่อสภาพของขวัญในองค์การแล้ว การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ก็จะมีลักษณะไม่ค่อยตั้งใจในการทำงาน จะทำให้ปริมาณคุณภาพและประสิทธิภาพของงานต่ำ

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 244) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่บุคคลในองค์การมีขวัญในการทำงานที่ไม่ดีไว้ดังนี้ คือ

1. บุคคลในองค์การมีการลาออกจากงานหรือย้าย ขอโอนไปอยู่ที่ยื่นด้วยความสมัครใจในอัตราเพิ่มมากขึ้นกว่าปกติ
2. การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีความเฉื่อยชา และมีความเงื่องหงอย เพื่อง่าย ๆ
3. บุคคลในองค์การมีการลาและขาดงานมากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก
4. การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีความผิดพลาด และความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มีมากขึ้นผิดปกติ
5. สมาชิกในองค์การมีความคิดเห็นขัดแย้ง มีการแสดงอารมณ์ต่อกันและกันและมีการทะเลาะเบาะแว้งมาก
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขุ่นเคืองต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้จากการพูดจาโต้ตอบกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม และไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา
8. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขัดแย้งหรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ
9. สมาชิกในองค์การไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันงานหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปเป็นลักษณะเป็นทางการมากขึ้น
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงกิริยาไม่พอใจเมื่อได้รับคำตักเตือน หรือวิพากษ์วิจารณ์เรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

11. สมาชิกในองค์การไม่ตั้งใจทำงาน เดินไปมาด้วยความขี้เกียจ หรือหลับ ๆ คลา ๆ งานอยู่เสมอแต่ไม่เสร็จสักที ดูคล้ายว่ามีงานยุ่งอยู่ตลอดเวลา

12. มีการร้องเรียน หรือมีบัตรสนเท่ห์มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์การมีการวิพากษ์วิจารณ์เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ

การบริหารงานที่ดี ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องคอยตรวจสอบสถานะ ทำที่ และขวัญอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาหลักภายในของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ เพื่อจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

องค์ประกอบของขวัญ

ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานว่า จะสูงหรือต่ำอย่างไร สภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายด้าน ในการศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาภายใต้หกอองค์ประกอบ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ในหน่วยงานย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานอาจเข้าสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งด้วยความสนใจในเรื่องเดียวกันกับสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม เพราะเขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม (สมพงษ์ เกษมสิน, 2517 : 89) การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้สมาชิกของหน่วยงานทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและควบคุมงาน จะก่อให้เกิดพลังงูใจให้เขาเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างจริงจัง และเป็นการสร้างความพอใจในการทำงานอันจะเป็นผลทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น (กิติมา บริดีดีลัก, 2529 : 113) สำหรับ เสถียร เหลืองอร่าม (2526 : 89) ให้ความเห็นว่าการจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม

รับผิดชอบร่วมกัน การรู้จักโดยวิธีนี้เป็นการดำเนินการแบบที่รู้จักตนเอง มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สร้างที่ทำการเป็นพวกเดียวกันขึ้นในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเกณฑ์ควบคุมงาน ตลอดจนถึงการเสนอแนะการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสูงใจที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง เพราะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรของหน่วยงานตั้งใจปฏิบัติงานและทำอย่างเต็มใจ ผลของการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

กล้า ทองขาว (2523 : 2) ได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลไม่มีความพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือรู้ว่าจะทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ก็จะมีความรู้สึกไม่มั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย พันส์ หันนาคินท์ (2526 : 217-218) มีความเห็นสอดคล้องว่า ขวัญของครูในโรงเรียนจะมีมากขึ้นหรือสูงต่ำเพียงไร ให้สังเกตจากการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียนนั้น คือ

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นพวกเป็นหมู่ นอกจากการแตกแยกในเชิงความคิดเห็น เป็นเรื่องของหลักการและความคิดเห็นไม่ใช่เรื่องส่วนตัว
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาความสุขส่วนตัว เพื่อทำงานให้แก่โรงเรียนหรือคณะครู โดยไม่ต้องขอร้องหรือชักชวน
3. เอาใจใส่การทำงานและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทติดตามผลงาน เมื่อปรากฏว่า มีข้อบกพร่องหรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไข เพื่อชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
4. ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหาเรื่องหยุดงานเท่าที่โอกาสจะอำนวย มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
5. มีการฟ้องร้องกันระหว่างผู้บังคับบัญชา มีการชิงดีชิงเด่นอิจฉาริษยากันจนออกหน้า มีการสอพลอผู้มีอำนาจอยู่ตลอดเวลา
6. ขาดระเบียบวินัย ถ้าไม่มีการตรวจตรากันอย่างใกล้ชิด ปล่อยาให้ทำงาน รับผิดชอบตามลำพังไม่ได้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามก็เช่นเดียวกัน หากเขาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวิธีการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีการปรึกษาหารือเพื่อจะทำกิจกรรมร่วมกัน เขาจะเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ

ความรู้สึกรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 278 - 279) กล่าวถึงการรับผิดชอบว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจากคำจำกัดความดังกล่าว จะเห็นว่า จุดสำคัญของความรับผิดชอบ ก็คือ ข้อผูกพัน (obligation) นั้นเอง ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (superior and subordinate relationship) ความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชา มีอำนาจสิทธิที่จะสั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ทำการตามสั่งได้ และในขณะเดียวกันฝ่ายผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะยอมปฏิบัติตาม หรือบริการในด้านกำลังความคิดตามคำสั่ง ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การ และผู้บังคับบัญชาก็จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่จะมีลักษณะเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบนมายังผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ พร้อมกับคำสั่งในการมอบหมายงานให้ทำ และในเวลาเดียวกันจากคำสั่งดังกล่าวก็จะก่อให้เกิดความผูกพันขึ้นในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นที่มีต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นขึ้นไปนี้เอง คือ ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 :

231) เสนอว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยผลงานนั้นจะต้องมีข้อจำกัดว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้ ตัวอย่างเช่น เสมิยนพนักงานควรสามารถที่จะเก็บเอกสารได้อย่างมีระเบียบและมีความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 339) อธิบายว่า สิ่งจูงใจทำให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่งในแปดองค์ประกอบ คือ สิ่งจูงใจในอุดมคติ ได้แก่ ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือ และความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ พอร์ตเตอร์และ ลอว์เลอร์ (Porter and Lawler. 1983 : 165) เชื่อว่า บุคคลจะพึงพอใจเมื่อเขาได้ใช้ความสามารถในการทำกิจกรรมที่เขารับผิดชอบด้วยตัวเขาเอง ไมเยอร์ (Myers. 1970 : 124) กล่าวว่า เป้าหมายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของงาน งานมีลักษณะท้าทาย และงานนั้นสามารถทำสำเร็จได้

จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา โดยสรุปได้ว่า การมอบหมายงานให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย วางแผน และปฏิบัติงาน ด้วยตัวของเขาเอง จะเป็นปัจจัยให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน หากเขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะแสดงออกโดยการกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่มีความรู้สึกว่าถูกบังคับ และชอบทำงานที่ทำท้าทายความสามารถ อยากปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตลอดจนต้องการทราบความก้าวหน้าของโรงเรียน

ความรู้สึกระส่ำพผลสำเร็จ

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานจัดเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทมุ่งงาน

สเตรสส์ และเซย์เลส (Strauss and Sayles. 1960 : 11) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดอาจไม่

พอใจในงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้ แมคเคลลแลนด์ (McClelland, 1961 : 25) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ พบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และยังพบว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความสามารถพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหาและชอบมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงลักษณะงานในตำแหน่งบริหาร และลักษณะผู้บริหารที่ชอบงานในหน้าที่นี้ นอกจากนี้ เมธี บิลันธนานท์ (2525 : 120 - 121) กล่าวว่า การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดจากบุคคลมีความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองสองชนิด คือ ความคาดหวังของบุคคลที่โรงเรียนต้องการ และความคาดหวังที่บุคคลจะได้จากวัตถุ หรือรางวัลทางอารมณ์ ซึ่งจะสร้างความรู้สึกที่ดีเป็นการตอบแทน สำหรับ ธงชัย สันติวงศ์ (2530 : 292) กล่าวว่า คนที่มีความต้องการประสิทธิผลสำเร็จ โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูง และไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคสางหรือคาดการณ์ผลไม่ได้

ดังนั้น อาจจะกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลของงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานและตนเอง ดังนั้น ข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้น เขาจะต้องได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และงานที่ทํานั้นมีความก้าวหน้า

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกได้รับความมั่นคงในงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ หลักประกันต่าง ๆ และความปลอดภัยในการทำงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80 - 91) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นที่สนใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากระดับต่ำถึงระดับสูงตามลำดับความสำคัญ แบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (security or safety needs) ภายหลังจากความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มคิดถึงความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัย ได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงทางจิตใจ ตลอดจนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) หมายถึงความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem needs) หมายถึงความอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระ เสรีภาพ รวมถึงการเป็นที่ยอมรับและการได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (self actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ตนนึกคิด

ปัจจัยที่จะส่งเสริมขวัญของบุคลากรให้ดีขึ้นอีกวิธีหนึ่ง ก็คือ การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือนตามปกติ เช่น การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย ค่าเช่าบ้านข้าราชการ เงินช่วยเหลือ

ค่าเล่าเรียนบุตร เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น การให้สวัสดิการนี้จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามันคงปลอดภัย เมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ หน่วยงานจะต้องถือเป็นหน้าที่เปิดเผยความทุกข์ร้อนของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และขณะเดียวกันก็จะทำให้เกิดความรู้สึกภักดีต่อหน่วยงาน บุคลากรจะมีขวัญดีขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการบำบัดจากหน่วยงานที่สังกัดอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (สมพงษ์ เกษมสิน. 2517 : 230)

จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น เขาจะต้องได้รับความเป็นธรรม ความสนใจดูแลทุกข์สุขและรับการช่วยเหลือในการแก้ปัญหาและรักษาสีทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ จากทางรัฐบาลและผู้บริหารโรงเรียน จึงจะทำให้เขามีความมั่นใจว่าสามารถที่จะยึดอาชีพนี้ได้ตลอดไป

ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ภารกิจและหน้าที่การงานของผู้บริหารโรงเรียน จะเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ 6 งานคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารอาคารสถานที่ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สมมาตร แก้วลาย. 2528 : 10) ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะหัวหน้าสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับสูง จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความรู้ทั่วไป (จรูญศักดิ์ ศักดิ์แก้ว และ บุญโชติ เจริญกุล. 2527 : 55) สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) ให้ความสำคัญในความต้องการของคนว่า สภาพการทำงานนั้นจะมีผลต่อความพึงพอใจ

การปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความพึงพอใจ รักษาความสนใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น พันส์ หันนาคินท์ (2526 : 114) กล่าวว่า ควรสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแก่อาชีพ โดยการสร้างให้มีความสำนึกในภาระที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และการได้รับความเชื่อถือ จะก่อให้เกิดความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงความรู้

ความสามารถ ความถนัด แนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จสูง โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรลงไปแล้วก็ต้องเห็นผลสำเร็จในงานแต่ละอย่าง ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีส่วนร่วมในการทำงานให้ก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน (ประเชิญ วาดกลั่นหอม. 2521 : 41 - 46 : อ้างอิงมาจาก ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2517 : 186) วัฒนา สุตรสุวรรณ (2529 : 136) บันทึกไว้ว่า การที่คนจะมีความสุขในการทำงานของเขา และทำงานของเขาเองให้ดีที่สุดนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ การมีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ในระดับใด เสนาะ ดีเยาว์ (2516 : 196) มีความเห็นว่า การเลื่อนขั้น คือการมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานถูกควบคุมน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทย มีระบบที่ใช้ทั้งสองอย่างคือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปด้ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจในการทำงานได้

ระบบคุณธรรมเป็นระบบพิจารณาตามความรู้ความสามารถและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ส่วนระบบอุปถัมภ์เป็นการสงเคราะห์แก่ผู้ใกล้ชิด หรือตอบแทนกันเป็นการส่วนตัว ไม่ปิดหลักของความถูกต้อง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระบบอุปถัมภ์จะมีความพอใจ ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการเลื่อนตำแหน่งในระบบนี้ จะเกิดความไม่พอใจ เป็นการบั่นทอนความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ (เกลิณี หงส์สุนันท์. 2518 : 129 - 130)

ปัจจัยเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบปฏิบัติงานนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 229) กล่าวว่า ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้าปฏิบัติงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานให้ผู้บริหารโรงเรียนกระทำ จึงควรเป็นงานที่เขาพอใจ เพื่อจะได้ผลผลิตที่ดีมีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธีจูงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปแล้ว ลักษณะงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานดี งานสบาย ทำง่าย รู้สึกเป็นเกียรติ เป็นงานที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เป็น

ประโยชน์ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ก็จะมีความรู้สึกทานองเดียวกัน มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนจนไม่อยากจะย้ายหรือลาออก เพราะเขาได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและมีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะเป็นประโยชน์แก่งานในหน้าที่โรงเรียน และประเทศชาติอีกด้วย

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ความสำเร็จอันสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตามหลักการบริหารบุคคลเป็นที่ยอมรับกันว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การให้สิ่งจูงใจและการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ให้ความเป็นกันเอง และยังเป็นการศึกษานิสัยและความต้องการของบุคคลด้วย ในขณะที่สร้างความเข้าใจในตัวบุคคล ก็ต้องดำเนินงานมนุษยสัมพันธ์ไปพร้อมกัน นอกจากนี้ การให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับผลงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม ป้อนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 458) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามิพึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนเกียจคร้าน ต้องจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ส่วน สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2525 : 42 - 43) กล่าวว่า ขึ้นอยู่กับการวางตัวของผู้บริหารเป็นหลักสำคัญ กล่าวคือ ปฏิบัติตนเยี่ยงผู้นำ เลื่อมใส ซื่อสัตย์ เข้าใจผู้อื่น เปิดเผย และมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน สำหรับ นิภา แก้วศรีงาม (2527 : 217) กล่าวว่าไว้ว่า นอกจากนั้นแล้ว ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจง ขอคำแนะนำ และปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงเป็น

ผู้พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไขปัญหาให้กับผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เสมอ นอกจากนี้ หนังสื หันนาคินทร์ (2526 : 204) เชื่อว่า ถ้าผู้บริหารวางตัวที่เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ศรัทธาแล้ว ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งจะให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นยิ่งขึ้น ดังนั้น เสถียร เหลืองอร่าม (2526 : 149 - 150) กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การให้สิ่งจูงใจ การประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ให้ความเป็นกันเอง ให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การจะสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าวให้เกิดขึ้นได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ลักษณะความสัมพันธ์ในหน่วยงานของข้าราชการครูโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ให้มีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ มีความไว้วางใจเชื่อใจซึ่งกัน และกัน และมีการประสานงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดี อันจะทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขซึ่งมีผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สัจจา ศรีเจริญ (2527 : 130 - 169) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ส่งผลต่อขวัญด้วย ส่วนรายได้ ที่อยู่อาศัย และที่ตั้งของโรงเรียน ไม่ได้ส่งผลและมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวแต่อย่างใด

มัลลวีร์ ห่อสกุล (2520 : 48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูแนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา กระทำต่อครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษา จำนวน 243 คน พบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขวัญของครูแนะแนวเรียงลำดับความสำคัญ เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญอันดับสูง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

วีรเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : 83 - 85) ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อรุณ ศรีวรรณชาติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีขวัญในปัจจัยส่งผลต่อขวัญ ด้านสภาพบุคคลและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและชุมชน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะของหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน ด้านประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีขวัญระดับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ชุมพล บุญชู (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับขวัญที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยนี้ตรงกับการวิจัยของ สงศรี ชมพูนุศ

(2527 : 38 - 42) เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช เมื่อเทียบขวัญตามตัวแปร พบว่า ครูที่มีอายุราชการ วุฒิ และสถานภาพ การทำงานแตกต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน และการวิจัยของ มนูญ เอี่ยมวิลัย (2518 : 272 - 273) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ใน เขตการศึกษา 6 พบว่า โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการ ปฏิบัติของครูประถมศึกษาในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยความรู้สึกรักภูมิใจและเห็นความสำคัญของ งาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่ ท้าให้ขวัญของครูต่ำ ได้แก่ สวัสดิการในหน่วยงาน และสภาพการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

สวาริงิม (Sawaringim. 1982 : 1785 - A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชน ในเมืองเซนต์หลุย รัฐ มิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมา เท่า ๆ กัน แล้วหาความแตกต่างของขวัญ ปรากฏว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน และมี 4 องค์ประกอบ ที่ไม่มีความ แตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

โฮเวลล์ (Howell. 1974 : 7488 - A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ขวัญของครูมักสูงเมื่อครูใหญ่ยึดหลักประชาธิปไตย สนับสนุนครูอาจารย์ตัดสินใจ และปฏิบัติโดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง และพบว่า ขวัญใน การปฏิบัติงานของครูอาจารย์จะสูงเมื่อครูใหญ่แสดงว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่า และความสำคัญของคนทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้ที่สมควรจะได้รับและไม่ลังเล ที่จะให้ความช่วยเหลือให้เด็กประสบผลสำเร็จ สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับระดับขวัญของครู ในนอร์ธดาโคต้า ซึ่งวิจัยโดย เบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 311 - A) พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจะมีขวัญในการทำงานสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความ

พึงพอใจในการสอนและสถานภาพของครู รวมทั้งการมีวัสดุอุปกรณ์ในการสอนที่เพียงพอที่จะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ครูมีขวัญสูงขึ้นไปด้วย

ฮีลีย์ (Healy. 1970 : 2640 - A) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ระดับขวัญของครูที่ต่ำ จะเกี่ยวข้องกับสถานภาพของตนเอง ความมั่นคงทางการเงิน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเป็นสมาชิกใหม่ ความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญของครู ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน การเตรียมตัวทางวิชาการ และประกาศนียบัตรที่ได้รับ

เทอร์รี่ (Terry. 1973 : 2675 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและความเข้าใจเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในนอร์ทเทิร์นอินเดียนา โดยศึกษาจากครูจำนวน 555 คน สุ่มตัวอย่างจาก 50 โรงเรียน เพื่อศึกษาถึงประสบการณ์ในการสอน ระดับชั้นที่ครูสอน พบว่า ครูที่ทำการสอนมานานมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มเข้าทำงาน ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และตั้งอยู่ในเขตเมือง มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่นอกเมือง ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาในเขตโรงเรียนตั้งอยู่กับครูต่างถิ่นที่มาสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูโดยตรง

กลอสเตอร์ (Gloster. 1975 : 5074 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคนอร์ทแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ วัสดุทางการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน การได้ทำงานตรงกับความสามารถที่ได้เรียนมา การปกครอง และการเข้าถึงเพื่อนร่วมงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผลงานจากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ นักบริหาร ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ ท่าน ถึงแม้ว่าจะมีความคิดแตกต่างกันบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็เห็นความสำคัญของขวัญ และเชื่อมั่นว่าในกระบวนการบริหารบุคคลนั้น ผู้บริหารมีภาระหน้าที่คอยตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการทำงาน ให้วัตถุประสงค์ความต้องการและค่านิยม

ของแต่ละบุคคลประสานเข้าด้วยกัน เพื่อจะได้ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ
งานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสงขลา



วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยเรื่องนี้ มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา บทนี้กล่าวถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2540 มีจำนวน 104 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางสัดส่วน เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แล้วสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับสลาก (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2531 : 255 - 258)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check-list) เพื่อทราบตัวแปรอิสระด้านเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แต่ละข้อมี 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ภายใต้งอของข้อประกอบคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ

หน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ของหน่วยงาน โดยกำหนดระดับคะแนน ตามแบบของ ไลเคิร์ต (Likert, 1967 : 90 - 95) แสดงระดับขั้วของข้าราชการ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม แต่ละข้อคำถามให้ตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียง ระดับเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับความรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความรู้สึกเห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความรู้สึกเห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง ระดับความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด

วิธีสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงและสร้างขึ้น โดยเป็นไปตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหาแนวความคิด ขอบเขต และสาระสำคัญเกี่ยวกับขวัญของ ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาแนวทางจากการตอบแบบสอบถามของ นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2538 : ภาคผนวก) และ ไพฑูริย์ วิสัยจร (2523 : ภาคผนวก) นำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ ภายใต้นกรอบคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ข้อ 1 - 10 ความรู้สึกรับผิดชอบ ข้อ 11 - 18 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ข้อ 19 - 26 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ข้อ 27 - 33 ความรู้สึกพอใจในการทำงาน ข้อ 34 - 41 และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ข้อ 42 - 50
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามท่านตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและเสนอแนะเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง และปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ปรากฏว่า ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9580

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอลงหนังสือแนวนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงศึกษาธิการจังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือแนวนำตัวจากศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ไปถึงศึกษาธิการอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเวลาที่กำหนด
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

วิธีจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ แยกออกเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปร แล้วหาค่าร้อยละ
2. คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายชื่อและรายองค์ประกอบ เพื่อนำมาประเมินระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยเทียบจากเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น (opinionnaire) ของ เบสต์ (Best, 1977 : 174) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.0000 - 2.3333 หมายถึง ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.3334 - 3.6667 หมายถึง ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.6668 - 5.0000 หมายถึง ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับสูง

3. แบบทดสอบสมมุติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญของ
ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ ประสบการณ์
ในการทำงาน แตกต่างกัน โดยใช้ค่าที (t-test) ในการทดสอบสมมุติฐานด้วยเครื่อง
คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากโปรแกรมสำเร็จรูปดังกล่าว ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. ค่าที (t-test)
5. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา จะนำเสนอตามลำดับคือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean)

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t-distribution)

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายได้เสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของประชากร ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา จำแนกรายชื่อ รายปัจจัย และโดยรวม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตาราง 1 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์

กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถามที่				
	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
80	80	79	98.75	79	100

จากตาราง 1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา จำนวน 80 คน ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 80 ชุด ได้รับคืนจำนวน 79 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.75 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 79 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 2 แสดงจำนวนข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	หญิง	43	54.40
	ชาย	36	45.60
	รวม	79	100.00
2	ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน		
	ต่ำกว่า 10 ปี	27	34.20
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	52	65.80
	รวม	79	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 79 คน เป็นข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ที่เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 เพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา

ตาราง 3 แสดงระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด
สงขลา

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.3506	.6063	ปานกลาง
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.7500	.4841	สูง
ความรู้สึกรับผิดชอบ	2.9114	.7436	ปานกลาง
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.0995	.7082	ปานกลาง
ความรู้สึกรับผิดชอบ	2.6946	.8325	ปานกลาง
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.0689	.7454	ปานกลาง
รวม	3.1458	.5870	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายองค์ประกอบของขวัญ
พบว่า ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
ทุกองค์ประกอบ (รายละเอียดรายข้ออยู่ในภาคผนวก ค. ตาราง 6)

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบข้อมูลของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรเพศ

องค์ประกอบ	เพศ				t
	หญิง		ชาย		
	N = 43		N = 36		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.2698	.5898	3.4472	.6199	-1.30
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.8023	.4942	3.6875	.4710	1.05
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	2.9797	.6841	2.8299	.8113	0.89
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.1595	.6979	3.0278	.7235	0.82
ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ	2.6860	.8325	2.7049	.8405	-0.10
ความสันทัดเข้าหน่วยงาน	3.0439	.7279	3.0988	.7752	-0.32
รวม	3.1569	.5787	3.1327	.6047	0.18

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด
สงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีข้อมูลโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบข้อมูลของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานด้านการสอน

องค์ประกอบ	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการสอน					t
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	N = 27		N = 52			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.3333	.6133	3.3596	.6085	-0.18	
ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.8611	.4151	3.6923	.5106	1.48	
ความรู้สึประสบผลสำเร็จ	3.0787	.6261	2.8245	.7895	1.45	
ความรู้สึมั่นคงในการทำงาน	3.2275	.7222	3.0330	.6985	1.16	
ความรู้สึพอใจในงานที่ปฏิบัติ	2.7824	.8186	2.6490	.8438	0.67	
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.0947	.8052	3.0556	.7203	0.22	
รวม	3.2296	.5828	3.1023	.5901	0.91	

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด
สงขลา ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการสอนต่างกัน มีข้อมูลโดยภาพรวมและราย
องค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา นำเสนอตามลำดับคือ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับและเพื่อเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2540 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 80 คน จากประชากร 104 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงานด้านการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับตัวเลือก ประกอบด้วยคำถาม 50 ข้อ ภายใต้อันดับประกอบหกด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสพผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ใน

หน่วยงาน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มาชักกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9580

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากศึกษาธิการจังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล ถึงศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอ เพื่อแจกและเก็บแบบสอบถามแก่ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า แบบสอบถามที่ส่งไป 80 ชุด ได้รับคืนมา 79 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.75 ของแบบสอบถามที่ส่งไป เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ สามารถนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 79 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (statistical package for the social sciences / personal computer-plus)

1. หาค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแจก - เก็บแบบสอบถาม รวมถึงแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่ดำเนินการวิจัยได้ และหาค่าร้อยละเกี่ยวกับตัวแปรในด้านเพศและประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา
2. หาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสงขลา
3. ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็นของ เบสต์ (Best. 1977 : 174) สำหรับประเมินระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ว่าอยู่ในระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ

4. ทดสอบสมมติฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญของข้าราชการครู ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน โดยใช้ค่าที (t-test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้

1. ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

2.2 ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการสอน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา มีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเกี่ยวกับระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.1458$) เมื่อพิจารณาตามรายองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยของขวัญอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.7500$) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยของขวัญอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัลลวีย์ ห่อสกุล (2520:48) ได้ทำการวิจัย

เรื่อง ข้าราชการครูและนางโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและนางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วีรเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : 83 - 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ข้าราชการหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณ ศรีวรรณชาติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ข้าราชการผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า ข้าราชการผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529 : 52) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับข้าราชการครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ข้าราชการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สงศรี ชมพวงศ์ (2527 : 38 - 42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อเปรียบเทียบ ข้าราชการตามตัวแปรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับข้าราชการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ มนูญ เอี่ยมวิลัย (2518 : 272 - 273) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 พบว่า ระดับข้าราชการครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ สัจจา ศรีเจริญ (2527 : 130 - 169) ได้ศึกษาข้าราชการผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ข้าราชการผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

การที่ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง น่าจะเป็นเพราะว่า ในปัจจุบัน รัฐบาลได้มีนโยบายในการพัฒนาและ ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทุกโรงเรียนช่วยเหลือตัวเองได้ มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรจากเดิมใช้หลักสูตรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน มาตรา 15 (2) ซึ่งได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นงบพัฒนาโรงเรียนอย่างเดียว (อารมณี มานะ .

ม.ป.ป. : 8) เมื่อมีการปรับเปลี่ยนมาเป็นมาตรา 15 (1) ใช้หลักสูตรของกระทรวง
 ศึกษาธิการ ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลสองส่วนคือ ใช้พัฒนาโรงเรียน และพัฒนาบุคลากร
 ซึ่งโรงเรียนสามารถนำเงินอุดหนุนในส่วนของการพัฒนาบุคลากรมาจ้างบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน
 มาช่วยสอนในวิชาสามัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2535 : 6) หาก
 สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางในหลายสาขาวิชา และพัฒนาบุคลากรที่ทำการสอน
 ประจําอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้ระดับชั้นสูงขึ้นได้ ทางรัฐบาลให้ความสำคัญกับผู้บริหาร
 โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามโดยการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อใน
 ระดับที่สูงขึ้น โดยให้โควต้าเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาต่าง ๆ ของรัฐบาล ทำให้ผู้บริหาร
 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบันมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการและวิธีการ
 บริหารงานทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ตามที่ ชวน หลีกภัย (2529 : 9 - 10) ได้
 กล่าวว่า รัฐบาลได้พยายามส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารและบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษา
 เอกชนให้ได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เทียบเท่ากับข้าราชการทั่วไป สำหรับ
 ด้านการเงินและบัญชี ข้าราชการครูไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมรู้เห็นในเรื่องดังกล่าว ได้
 แต่ปฏิบัติตามที่ผู้บริหารโรงเรียนสั่งการอย่างเดียว ทั้ง ๆ ที่ตนเองเป็นข้าราชการ คอยดูแล
 ผลประโยชน์ของรัฐ เงินส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารโรงเรียน ด้านสื่อการเรียนการสอน
 ก็ไม่ได้ดำเนินการตามที่ทางรัฐบาลได้วางกฎระเบียบไว้ ทำให้สื่อการเรียนการสอนมี
 ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย การนิเทศ ติดตาม และการประเมินผล ก็ไม่เป็นไปตามเกณฑ์
 มาตรฐานและกฎระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารโรงเรียนมักจะปิดกั้นอำนาจในการบริหาร
 บริหารแบบเผด็จการ ไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม คอยแต่สั่งการให้ครูปฏิบัติตามคำสั่ง
 อย่างเดียว ไม่ให้อำนาจหน้าที่แก่หัวหน้าครูในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรม ไม่
 กระจายงานตามความรู้ความสามารถ หรือความถนัดของข้าราชการครู ข้าราชการครูทุก
 คนอยู่ในกรอบอันจำกัดของผู้บริหารเท่านั้น (จากประสบการณ์ตรงที่ผู้วิจัยทำการสอนอยู่ใน
 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 - 2536) จึงทำ
 ให้ระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับ
 ปานกลาง จึงน่าจะดีกว่า ถ้าทางรัฐบาลเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด และให้ความช่วยเหลือ
 แก่โรงเรียนและครูในด้านสื่อการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของโรงเรียนและข้าราชการครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และกฎระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ให้การอบรมแก่ข้าราชการครูด้านการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากคาดหวังให้ระดับขวัญสูงขึ้น ควรให้อำนาจหน้าที่แก่หัวหน้าครูในด้านการบริหารด้านวิชาการตามสมควร ให้ความสำคัญ เอาใจใส่ ให้เกียรติยกย่องชมเชยแก่ข้าราชการครูเมื่อมีโอกาส และจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีคุณภาพยิ่งขึ้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีลักษณะการบริหารงานโดยไม่มียึดถือความคิดเห็นของตนเองเป็นสำคัญ โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการกระจายงานตามความรู้ความสามารถ มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

เป็นที่น่าสังเกตว่า ระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง อาจจะเป็นเพราะว่า ตอนเข้าสู่ตำแหน่งมีการคัดกรองเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี มีวุฒิภาวะสูง ซึ่งสอดคล้องกับ บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 339) อธิบายว่า สิ่งจูงใจทำให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่งในแปดองค์ประกอบคือ สิ่งจูงใจในอุดมคติ ได้แก่ ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือ และความรู้สึกรับผิดชอบที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ สำหรับ พอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler. 1983 : 165) เชื่อว่า บุคคลจะพึงพอใจเมื่อเขาได้ใช้ความสามารถในการทำกิจกรรมที่เขารับผิดชอบด้วยตัวเขาเอง และ ไมเยอร์ (Mayer. 1970 : 124) กล่าวว่า เป้าหมายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของงาน งานมีลักษณะท้าทาย และงานนั้นสามารถทำสำเร็จได้ และสอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory. 1959) กล่าวว่า ความรับผิดชอบงานเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ สำหรับ แมคเกรเกอร์ (แมงค์ สวีแพทย์. 2535 : 29 ; อ้างอิงมาจาก McGregor) ได้สรุปสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของค่านิยมองค์การไว้ในรูปทฤษฎี Y โดยเชื่อว่า การที่จะทำให้งานได้สำเร็จตามที่ต้องการนั้นควร เปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถ รับผิดชอบควบคุมตนเอง จะทำให้คนรู้สึกมีความผูกพันกับหน่วยงาน รักและชอบงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน คือ เพศหญิงกับเพศชาย โดยส่วนรวมและจำแนกรายองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สงวน ศรีสุข (2532 : 143) ที่วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นกตล ชูพล และคนอื่น ๆ (2534 : 93) ที่ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส ที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวมและจำแนกรายองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็ได้รับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญอย่างเท่าเทียมกัน เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่ครูเท่าเทียมกัน ทั้งเพศชายและเพศหญิง เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่ตำแหน่ง การมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งการให้โอกาส การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา จะต้องมีความเข้าใจในหลักการบริหารบุคลากรทั้งในทางวิชาการและทางການนำไปปฏิบัติกับครูหรือผู้ดำรงตำแหน่ง มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันโดยอาศัยการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน จะส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา มีความสุขในการทำงานผูกพันกับหน่วยงานหรือโรงเรียน จะทำให้ระดับขวัญของครูสูงขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ดังที่ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 187) ได้ให้ความเห็นว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จและสมหวังในชีวิต คือการมีโอกาสดำรงตำแหน่งได้สำเร็จ ความต้องการเป็นคนมีความสามารถมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีความก้าวหน้าหน้าที่การงานของตน ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นกับข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิง นอกจากนี้ ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้รับการพัฒนาโดยการประชุม

สัมมนาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจัดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2535 : 10 - 11) และที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจัดขึ้นเอง ทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสงขลา มีความรู้ เข้าใจนโยบาย บทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานสอน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซีรพงศ์ จุยมณี (2535 : 138 - 139) ที่กล่าวว่า ครูอาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิง หากได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานตรงกับความถนัดของตนแล้ว การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปอยู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับ เมธี ปลื้มนันทน์ (2525 : 25) ให้ความเห็นว่า บุคคลที่ปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่เดียวกันย่อมมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน จึงน่าจะดีกว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายหน้าที่การทำงาน การบำรุงขวัญโดยวิธีต่าง ๆ แก่ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นกันเองและมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม และน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา เกี่ยวกับการสอนและภารกิจที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอนโดยไม่คำนึงถึงเพศ ดังที่ สมพงษ์ วรรณสิน (2521 : 304 - 306) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น อาจกระทำได้โดยการให้มีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 67) พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยส่วนรวมมีขวัญไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการ

วิจัยของ ไพฑูรย์ วิสัยจร (2523 : 90) พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน โดยส่วนรวมมีขวัญไม่แตกต่างกัน สำหรับ ชุมพล บุญชู (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ สงศรี ชมพูนุช (พัฒนา ชมเชย. 2536 : 112 - 113 ; อ้างอิงมาจาก สงศรี ชมพูนุช. 2507 : 38 - 42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อเทียบขวัญตามตัวแปร พบว่า ครูที่มีอายุราชการ วุฒิและสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า แนวนโยบายในการพัฒนาการเรียนการสอน และงานนอกเหนือจากการสอนที่ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ต้องปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการกำหนดให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจให้สัมกับเป็นข้าราชการนโยบายที่ทางราชการส่งไปช่วยสอน เอาใจใส่ดูแลประชาชนที่เป็นชาวมุสลิมในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ เพื่อเข้าไปเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนที่เป็นชาวมุสลิม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2535 : 1) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ภายใต้อาณัติของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้เร่งรัดและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทุกระดับให้มีคุณภาพทั้งทางด้านการสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายของทางราชการ สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา มองเห็นอนาคตการปฏิบัติงานได้ตรงกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจ และเต็มใจที่จะประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนที่เป็นชาวมุสลิม ให้เข้าใจตรงกัน และอยู่ในพื้นแผ่นดินไทยได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2535 : 1) แม้ว่าข้าราชการครูโรงเรียน

เอกชนสอนศาสนาอิสลามจะมีประสบการณ์ต่างกัน แต่ก็ได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้บริหารยึดหลักระบบคุณธรรม และพิจารณาผลงานตามความสามารถและความถนัด ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกับ ส่วนในด้านของการทำงานจะมีการทำงานเป็นทีม มีการประชุมพบปะกันเสมอ ๆ จึงทำให้ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนมากหรือน้อย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ เจริญผล สุวรรณษติ (2519 : 10) ที่ทำให้ว่า นโยบายและเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานลดภาระเพื่อการปฏิบัติงานได้แม่นยำ จึงพอสรุปได้ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงน่าจะดีกว่า ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการบริหาร การวางแผนพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งของทางราชการ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานโครงการสำคัญ ๆ ก็จะทำให้ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเพิ่มในระดับสูงขึ้นกว่าสภาวะที่เป็นอยู่ในขณะนี้ และน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะกำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอย่างเพียงพอ สม่าเสมอ ต่อเนื่องและทั่วถึง อันจะส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน รู้สึกรักงาน ผูกพันกับงาน ทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยุโส สาทรร (2517 : 422 - 423) ได้ย้าว่า การสร้างประสบการณ์ให้กับครูโดยการอบรมจะช่วยให้เกิดความรู้ มีทักษะ รู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา มีเจตคติที่ดีในการทำงาน สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

1.1 ควรให้ข้าราชการครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน ปฏิบัติการ และจัดทำโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูสอนศาสนา ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือที่ดียิ่งขึ้น และจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งอีกทางหนึ่งด้วย

1.3 ควรมอบหมายงานหรือจัดครูเข้าอบรมให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน และไม่ควรมอบหมายงานให้ทำหลาย อย่างมากเกินไป ควรให้อิสระ ให้เกียรติในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้วย

1.4 ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงนโยบาย รายละเอียด หรือวิสัยทัศน์ของโรงเรียน หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน แก่ครูสอนศาสนา ครู และข้าราชการครูทุกคน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้ซักถามปัญหา ข้อข้องใจ เพื่อจะได้เข้าใจตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามความต้องการของโรงเรียน

1.5 ควรส่งเสริมให้ครูรู้จักการทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

2.1 ควรจัดอบรมสัมมนาร่วมกันระหว่างครูสอนวิชาสามัญ ครูสอนวิชาศาสนา ข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับนโยบาย กฎเกณฑ์ และระเบียบการปฏิบัติต่าง ๆ ตลอดจนงานด้านวิชาการ วิชาชีพ โดยเชิญผู้รับผิดชอบโดยตรงจากส่วนกลาง มาเป็นวิทยากร

2.2 ควรจัดให้มีการประกวดการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อประกาศเกียรติคุณให้ปรากฏแก่สาธารณชนในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น งานวันครู หรือวันการศึกษาเอกชน เป็นต้น

2.3 ควรจัดอบรมข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการและการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้ทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐบาล เป็นการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับข้าราชการครู

2.4 ควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ควรกำหนดให้โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำโครงการต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรมเพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีระบบมากยิ่งขึ้น

2.6 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ควรให้การเอาใจใส่ ดูแลบังคับบัญชา รวมทั้งให้ขวัญกำลังใจและแก้ไขปัญหาให้แก่ข้าราชการครู

3. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

3.1 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้เข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท โดยประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้จัดสรรโควตาเข้าศึกษาต่อในแต่ละปีการศึกษาให้มากขึ้น ในแต่ละสาขาวิชา เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 ควรจัดอบรมสัมมนาครู ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้มากยิ่งขึ้น โดยจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการจัดอบรมสัมมนาทุกครั้ง เช่นเดียวกับข้าราชการสังกัดอื่น ๆ

3.3 ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้ชัดเจน ตลอดจนมอบอำนาจหน้าที่การตัดสินใจให้

3.4 ควรให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด เพื่อให้การแนะนำช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้สามารถดำเนินกิจการด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ควรสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย และตามความต้องการของโรงเรียน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์

3.6 ควรจัดอบรมให้ข้าราชการครูมีความรู้เรื่องระบบคอมพิวเตอร์ และสามารถนำไปใช้ช่วยสอนได้

3.7 ควรจัดสรรงบประมาณให้ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนที่สอนศึกษาดูงาน เพื่อมาปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนอย่างน้อยปีละครั้ง

3.8 ควรจัดโครงสร้างการบริหาร การบังคับบัญชาให้ชัดเจน





บรรณานุกรม

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523.
อัสสานา.

กิติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์, 2529.

กิติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์, 2529.

เกสินี หงส์สุนันท์. การบริหารบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหาร
การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2531.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครู
ที่ไปปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม. กรุงเทพฯ :
2535.

_____. รายงานการวิจัย การติดตามการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ : 2536.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 - 2544). กรุงเทพฯ : 2539.

คัมภีร์นโยบายรัฐบาล พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ. 2539.

จรูญศักดิ์ ศักดิ์แก้ว และ บุญโชติ เจริญกุล. เตรียมสอบผู้บริหารการประถมศึกษา.
กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2527.

จันทน์ สมประสงศ์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2518.

ชวน หลีกภัย. "ศธ. ปล่อยขวัญครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน." ข่าวคุรุสภา. 1 :
9 - 10 ; มกราคม 2529.

ชุมพล บุญชู. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.
อัสสานา.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2517.

ณรงค์ สวีแพทย์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ

ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน 71 กองพลบินที่ 4 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปริณิพนธ์

กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2535. ถ่ายเอกสาร.

ดุสิต หวันเหรัมย์. ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน

สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปริณิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

ธเนศ ขานเกิด. "การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ตึกร้างโรงเรียน," วารสารวิทยากรย์

18 : 20 : กุมภาพันธ์ 2533.

ธีรภูมิ ประทุมพรรัตน์ และคนอื่น ๆ. การบริหารการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. สงขลา :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528.

นพพล ชูพล และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส. นราธิวาส :

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส, 2534. อัดสำเนา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส เอ็ม จำกัด,

นิพนธ์ กีนาวงศ์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนส, 2523.

นิพนธ์ จิตรประสงศ์. ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

2523.

นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : คู่มืออักษรกิจ, 2527.

นิวัฒน์ บรรณฤทธิ์. การศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล.

ปริณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2538.

ถ่ายเอกสาร.

ประชุม รอดประเสริฐ. นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ :

เนติกุลการพิมพ์, 2528.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์แอส,
2526.

พัฒนา ชมเชย. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัด ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2536. ถ่ายเอกสาร.

พัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 3, สำนัก. การวัดผลประเมินผล
ตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด. 2535. อัดสำเนา.

ไพฑูริย์ วิสัยจร. ข้อมูลของครูโรงเรียนราษฎร์กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2523. อัดสำเนา.

ไพโรจน์ นาคสุวรรณ. การบริหารโรงเรียน. บัณฑิตานี้ : ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัณฑิตานี้, 2525.

ปิณทุย สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

_____. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2519.

_____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.

บุญญ เอี่ยมวิสัย. ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัดสำเนา.

มัลลวี่ร์ ห่อสกุล. ข้อมูลของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล

กรมสามัญศึกษา. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

เมธ เมธสีมา (นามแฝง). "ข้อมูลของครูและการสร้างกำลังใจ," วารสารสามัญศึกษา,

6 : 58 - 59 ; พฤษภาคม - มิถุนายน 2516.

เมธี บิลันธนันท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์,

2525.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีกิจการพิมพ์,

2535.

- ละเอียดยังคงมี. การพัฒนาองค์การ. ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น, 2529. อัดสำเนา.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. กรุงเทพฯ : จงเจริญ
การพิมพ์, 2521.
- วิจิตร วรตบางกูร และ สุพินญา ชีระกุล. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ขนิษฐา
การพิมพ์, 2520.
- วีรเทพ สุวรรณสว่าง. ข้อมูลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและ
กิ่งอำเภอ ใน 14 จังหวัดภาคใต้. ปริณิธานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.
- ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา, สำนักงาน. 2538. อัดสำเนา.
- _____. แผนปฏิบัติการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. 2540. อัดสำเนา.
- สงวน ศรีสุข. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
ในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. บัณฑิต : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
บัณฑิต, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- สนั่น อินทรประเสริฐ. "ข้อมูลในสำคัญ" จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ. 5 : 3 : สิงหาคม - กันยายน 2528.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : เกษมสุวรรณการพิมพ์, 2516.
- _____. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- _____. การบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมภพ ศรีเกื้อ. ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสงขลา. ปริณิธานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- สมมาตร แก้วลาย. การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง. ปริณิธานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ ศรีมาโนชน. การมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

สอ เสถบุตร, พจนานุกรม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

สัจจา ศรีเจริญ. ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัด

ชายแดนภาคใต้. ปริณิฎานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สุทธัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้น

เกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 8 - 15. กรุงเทพฯ : ชวนการพิมพ์, 2525.

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2524.

สุธรรม สุขสว่าง. ข้อมูลของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา.

ปริณิฎานินท์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533.
ถ่ายเอกสาร.

สุนทร โคตรท่าน. ข้อมูลในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ

ศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. ปริณิฎานินท์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531. อัดสำเนา.

สุเมธ เดียวอิสเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์,

2527.

สุรพันธ์ ยันต์ทอง. การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์,

2525.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด

คุณพิมพ์อักษรกิจ, 2526.

เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

_____. การบริหารบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2516.

หวน พันธุ์พันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2528.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

อรุณ ศรีวรรณชาติ. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
ศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อุดสาเนา.

อารมณี มานะ. รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการสอนวิชาอิสลาม
ศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตการศึกษา 2. ม.ป.ท.,
ม.ป.ป.

อุทัย หิรัญรัต. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2523.

Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Massachusetts :
Harvard University Press, 1968.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work.
2nd ed. New York : Mcmillan, 1965.

Best, John W. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs,
New Jersey : Prentice Hall, 1977.

Davis, Keith. Human Relation at Work. 2nd ed. Virginia : Boston
Publishing, 1981.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. 3rd ed.
Tokyo : McGraw-Hill Kagakusha, 1971.

Gloster, Arther S. "A Study of Faculty Morale in Community
Colleges and Technical Institute in North Carolina,"
Dissertation Abstracts International. 5074 - A ; February,
1975.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample
Size for Research Activities," Journal of Educational and
Psychological Measurement. 30 : 607 - 610 ; November, 1970.

- Healy, Brother V. "A Study of Lay Teacher Morale in the Catholic Diosean Secondary Schools of the Continental United States as Revealed by a Comparison of their Response with those of their Principals on Morale Questionnaire," Dissertation Abstracts International. 31(6) : 2640 - A ; 1970.
- Maslow, Abraham. Administration Relation. New York : Harper and Row, 1954.
- McClelland, David C. The Achieving Society. New Jersey : D. Van Nostrend Company, 1961.
- Myers, Scott M. E every Employer a Manage more Meaningful Work Through Job Enrichment. New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Porter, Lyman W. and Edward E. Lawler. Perspectives on Behavior in Organization. 2nd ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.
- Rempel, Averno M. and Raph R. Bently, "The Measurement Approach," Educational and Psychological Measurement. 3 : 631 - 641 ; Fall, 1964.
- Strauss, George and Leonard R. Sayles. Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1960.
- Swaringim, Carl T. "A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St. Louis County Missouri," Dissertation Abstracts International. 43(6) : 1985 - A ; December, 1982.

Terry, Thomas D. "Relationship between the Sense of Power and
Selected Morale Factors of Public School Classroom Teachers,"
Dissertation Abstracts International. 33(6) : 2675 - A ;
December, 1973.







ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์



(สำเนา)

ที่ สข 0032/ว 25254

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

ถนนราชดำเนิน อำเภอเมืองสงขลา 90000

9 กันยายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
เรียน ศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวอุษาสี พัทธุมิ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา
ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการ
ศึกษา ชั้นปีที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งกำลังทำวิจัยเรื่อง ขบวนการของข้าราชการครู
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา

ในการนี้ขอความอนุเคราะห์จากอำเภอทุกแห่งส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการครูตอบแบบสอบถามที่ส่งมา
พร้อมนี้ และขอความกรุณาเก็บรวบรวมส่งถึงผู้วิจัยตามที่เจ้าหน้าที่ของบิดแสดงมาด้วยแล้ว
ภายในวันที่ 25 กันยายน 2540 จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

เชียร ศรีเรือง

(นายเชียร ศรีเรือง)

ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด รักษาการในตำแหน่ง

ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

โทร. 311247, 313793, 312696



แบบสอบถามสำหรับข้าราชการครู

เรื่อง

การศึกษาขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด

สงขลา จำนวน 50 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีก็เพราะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอนตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมายถูก (✓) ลงใน [] หน้าข้อที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

[] หญิง

[] ชาย

2. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน

[] ต่ำกว่า 10 ปี

[] ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย

[] 1

[] 2

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

กรุณาอ่านข้อความเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของข้าราชการครูในแต่ละข้อให้เข้าใจ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน โดยมีระดับคะแนนดังนี้

- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว น้อยที่สุด
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว น้อย
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว ปานกลาง
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว มาก
- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว มากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวข้องกับข้อ	ระดับความรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
0	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน			✓			[3]
00	ผลตอบแทนประโยชน์ที่เกื้อกูลที่ท่านได้รับอยู่ใน ระดับที่เพียงพอต่อการครองชีพ	✓					[1]

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ในด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ความรู้สึกของท่านเห็นด้วยอยู่ในระดับ ปานกลาง

จากตัวอย่างข้อ 00 แสดงว่า ในด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่เกื้อกูลที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการครองชีพ ความรู้สึกของท่านเห็นด้วยอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับข้อ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u>						
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของโรงเรียน						[] 3
2.	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับการตัดสินใจในการทำงานของท่าน						[] 4
3.	ท่านได้ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน						[] 5
4.	ท่านมีโอกาสดังความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน						[] 6
5.	ผู้บริหารโรงเรียนประชุมเพื่อปรึกษาหารือในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ กับท่านเสมอ						[] 7
6.	ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน						[] 8
7.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้						[] 9
8.	ท่านเคยอยู่เสมอว่าการสร้างและรักษาชื่อเสียงโรงเรียนเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ						[] 10
9.	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่ง ของโรงเรียน						[] 11

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
10.	ท่านเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน เสมือนหนึ่งเป็นทรัพย์สินของตนเอง						[]12
	<u>ความรู้สึกรับผิดชอบ</u>						
11.	ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ						[]13
12.	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น อย่างเต็มความสามารถ						[]14
13.	ท่านทำงานด้วยความสมัครใจและไม่เกิด ความรู้สึกว่าถูกบังคับขู่เข็ญ						[]15
14.	ท่านได้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยู่เสมอ						[]16
15.	ผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมายงานใหม่ ที่ทำให้ท้อความสามารถให้แก่ท่านอยู่เสมอ						[]17
16.	ท่านยินดีเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่องานของส่วนรวม						[]18
17.	ท่านได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น อยู่เสมอ						[]19
18.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่องานที่ท่านไม่สำเร็จตาม กำหนดเวลาที่วางไว้						[]20

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ</u>						
19.	ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่ก้าวหน้า ไม่ช้าจากงาน	...	...	...	...	...	[]21
20.	ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นจาก หน้าที่การงานที่ได้รับผิดชอบ	...	...	...	...	...	[]22
21.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง ไม่ย่อท้อแม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้น	...	...	...	...	...	[]23
22.	ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบหมายจากโรงเรียน	...	...	...	...	...	[]24
23.	ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเป็นอย่างดี	...	...	...	...	...	[]25
24.	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้ท่าน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาอยู่เสมอ	...	...	...	...	...	[]26
25.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี	...	...	...	...	...	[]27
26.	ผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ท่านมีโอกา สก้าวหน้าอยู่เสมอ	...	...	...	...	...	[]28

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับข้อ	ระดับความรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ความรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน</u>						
27.	ท่านทำงานด้วยความสบายใจ ไม่มีความรู้สึกล้มเหลว เหนื่อย [] 29						
28.	ทางราชการให้ความสนใจและช่วยเหลือท่าน เสมอเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน [] 30						
29.	ทางราชการเอาใจใส่ในการรักษา ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ของท่าน [] 31						
30.	ท่านตั้งใจว่าจะยึดอาชีพที่ท่านอยู่ตลอดไป [] 32						
31.	ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และ สิทธิประโยชน์ตอบแทนทัดเทียมกับ ข้าราชการครูสังกัดอื่น [] 33						
32.	การดำรงชีวิตของท่านในโรงเรียนมีความ มั่นคงปลอดภัย [] 34						
33.	ท่านได้รับการยกย่องในความรู้ ความสามารถ เกียรติและศักดิ์ศรีจากสังคมภายนอก [] 35						

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>						
34.	ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขที่ได้ทำงาน ในโรงเรียนนี้						[]36
35.	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ อย่างสม่ำเสมอ						[]37
36.	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็น ประโยชน์ต่องานในหน้าที่อย่างเต็มความ สามารถ						[]38
37.	โรงเรียนได้จัดหาวัสดุวัสดุการและ เครื่อง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ						[]39
38.	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องชมเชยผลงานดีเด่น ที่บุคลากรร่วมกันทำเสมอ						[]40
39.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและ รับผิดชอบงานตรงกับความรู้ความสามารถ ..						[]41
40.	ท่านรู้สึกอบอุ่นใจและสบายใจที่ได้ทำงาน ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน						[]42
41.	โรงเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียน การสอนไว้อย่างเพียงพอและทันสมัย						[]43

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับข้อนี้	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>						
42.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้เข้าพบตลอดเวลาเพื่อปรึกษาหารือ	...	...	...	...	...	[]44
43.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความเห็นอกเห็นใจ และห่วงใยสุขภาพผู้ที่ทำงานหนัก	...	...	...	...	...	[]45
44.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานทำอย่างอิสระ ไม่ก้าวก่ายงานที่ได้มอบหมายไปแล้ว	...	...	...	...	...	[]46
45.	บุคลากรในโรงเรียนมีการประสานงานและ ร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี	...	...	...	...	...	[]47
46.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	...	...	...	...	...	[]48
47.	ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจาก ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อพบอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	[]49
48.	โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความสันติสุข และเป็นกันเองระหว่างครูสอนศาสนา และข้าราชการครู	...	...	...	...	...	[]50

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
49.	ท่านมีความมั่นใจและสบายใจในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ...	...	...	...	...	...	[151
50.	บุคลากรในโรงเรียนรักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	...	...	...	...	...	[152



ภาคผนวก ค.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ



ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดสงขลา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	SD
<u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u>			
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของโรงเรียน	2.8987	.9687
2.	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับการตัดสินใจในการทำงานของท่าน	3.0127	.9128
3.	ท่านได้ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน	3.6329	.6637
4.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานโรงเรียน	3.1772	.9304
5.	ผู้บริหารโรงเรียนประชุมเพื่อปรึกษาหารือในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ กับท่านเสมอ	2.9873	.9540
6.	ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	3.3671	.7709
7.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	3.2278	1.0972
8.	ท่านคิดอยู่เสมอว่าการสร้างและรักษาชื่อเสียงโรงเรียนเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	4.1013	.7441
9.	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่ง ของโรงเรียน	3.2278	.8908
10.	ท่านเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน เสมือนหนึ่งเป็นทรัพย์สินของตนเอง	3.8734	.7227

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	SD
<u>ความรู้สึกรับผิดชอบ</u>			
11.	ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.2785	.6392
12.	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น อย่างเต็มความสามารถ	4.1266	.6478
13.	ท่านทำงานด้วยความสมัครใจและไม่เกิด ความรู้สึกว่าถูกบังคับขู่เข็ญ	3.8481	.9071
14.	ท่านได้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยู่เสมอ	3.6203	.8213
15.	ผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมายงานใหม่ ที่ท้าทายความสามารถให้แก่ท่านอยู่เสมอ	2.8228	1.0097
16.	ท่านยินดีเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่องานของส่วนรวม	3.8987	.6717
17.	ท่านได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น อยู่เสมอ	3.4051	.8846
18.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่องานที่ท่านทำไม่สำเร็จตาม กำหนดเวลาที่วางไว้	4.0000	.6602
<u>ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ</u>			
19.	ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่ก้าวหน้า ไม่ซ้ำซากจำเจ	2.6582	1.0728
20.	ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งให้สูงขึ้นจาก หน้าที่การงานที่ได้รับผิดชอบ	2.4937	1.0485

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	SD
21.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง ไม่ย่อท้อแม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้น	3.4937	.9984
22.	ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบหมายจากโรงเรียน	3.0633	1.0044
23.	ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเป็นอย่างดี	2.5823	1.2569
24.	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้ท่าน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาอยู่เสมอ	2.6582	1.2077
25.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี	3.7595	.9089
26.	ผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าอยู่เสมอ	2.5823	1.0932
	<u>ความรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน</u>		
27.	ท่านทำงานด้วยความสบายใจ ไม่มีความรู้สึกล้ม เหลวหน่าย	2.8608	1.0829
28.	ทางราชการให้ความสนใจและช่วยเหลือท่าน เสมอเมื่อมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	2.4177	.9144
29.	ทางราชการเอาใจใส่ในการรักษา ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ของท่าน	2.7848	1.0460
30.	ท่านตั้งใจว่าจะยึดอาชีพที่ท่านอยู่ต่อไป	3.4177	1.3166

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	SD
31.	ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และ สิทธิประโยชน์ตอบแทนทัดเทียมกับ ข้าราชการครูสังกัดอื่น	3.6076	1.1257
32.	การดำรงชีวิตของท่านในโรงเรียนมีความ มั่นคงปลอดภัย	3.3924	.9795
33.	ท่านได้รับการยกย่องในความรู้ ความสามารถ เกียรติและศักดิ์ศรีจากสังคมภายนอก	3.2152	1.0086
	<u>ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>		
34.	ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขที่ได้ทำงาน ในโรงเรียนนี้	2.9747	1.0857
35.	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ อย่างสม่ำเสมอ	2.6076	.9530
36.	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็น ประโยชน์ต่องานในหน้าที่อย่างเต็มความ สามารถ	3.2532	1.0557
37.	โรงเรียนได้จัดทำมีสวัสดิการและ เครื่อง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	2.1772	1.0593
38.	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องชมเชยผลงานดีเด่น ที่บุคลากรร่วมกันทำเสมอ	2.5570	1.0469

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวข้องกับขวัญ	$\bar{X}$	SD
39.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและ รับผิดชอบงานตรงกับความรู้ความสามารถ	3.1266	1.2234
40.	ท่านรู้สึกอบอุ่นใจและสบายใจที่ได้ทำงาน ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน	2.7595	1.1460
41.	โรงเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนรู้ การสอนไว้อย่างเพียงพอและทันสมัย	2.1013	1.0693
<u>ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>			
42.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้เข้าพบตลอดเวลาเพื่อปรึกษาหารือ	2.9873	1.0560
43.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความเห็นอกเห็นใจ และห่วงใยสุขภาพผู้ที่ทำงานหนัก	2.3797	1.0415
44.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานทำอย่างอิสระ ไม่ก้าวก่ายงานที่ได้มอบหมายไปแล้ว	3.0253	1.0497
45.	บุคลากรในโรงเรียนมีการประสานงานและ ร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี	3.2658	.9702
46.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	2.8228	1.0471
47.	ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจาก ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อพบอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน	2.7089	1.0272

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	SD
48.	โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความสนิทสนม และเป็นกันเองระหว่างครูสอนศาสนา และข้าราชการครู	3.4177	1.1941
49.	ท่านมีความมั่นใจและสบายใจในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	3.3418	.9592
50.	บุคลากรในโรงเรียนรักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	3.6709	.9019

การศึกษาวิจัยของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดสงขลา



เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับการศึกษามหาบัณฑิต

วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

มีนาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา และเพื่อเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ทำงานด้านการสอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าที (t-test) ในการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านความรู้สึกประทับใจ อยู่ในระดับสูง องค์ประกอบอื่นอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการสอนต่างกัน มีขวัญโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา ให้สูงขึ้น คือ ผู้บริหารโรงเรียนและรัฐบาลควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการบริหาร การวางแผนพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งของทางราชการ การให้เกียรติ ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานโครงการสำคัญ อีกทั้งควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับการอบรม สัมมนาและศึกษาต่อให้สูงขึ้น

**A STUDY OF THE MORALE OF CIVIL SERVICE
TEACHERS AT PRIVATE ISLAMIC SCHOOLS
IN SONGKHLA PROVINCE**

AN ABSTRACT

BY

USA PATPOOM



**For Partial Fulfilment of the Requirements of Graduate Course
in Educational Administration, Thaksin University,**

March 1998.

The purpose of this study is to determine the levels of morale of civil service teachers at private Islamic schools in Songkhla Province and to compare the morale of civil service teachers at private Islamic schools in Songkhla Province on the basis of sex and teaching experience.

The sample used in this study consisted of 80 civil service teachers at private Islamic schools in Songkhla Province. The data-gathering tool used was a ranking-scale questionnaire. The statistical analysis of the obtained data involved the use of percentages, averages, standard deviations and hypothesis t-tests.

The findings indicate that:

1. Overall, the morale of civil service teachers at private Islamic schools in Songkhla Province is at moderate level. By specific component, it is found at high level in sense of duty and at moderate level in the other components.
2. Overall and by specific component, civil service teachers at private Islamic schools in Songkhla Province who are different in sex are not different in morale.
3. Overall and by specific component, civil service teachers at private Islamic schools in Songkhla Province who are different in work experience are not different in morale.

Suggestions about the boosting of the morale of civil service teachers at private Islamic schools in Songkhla Province. School administrators and the government should give opportunities to civil service teachers to participate in administration, school development planning, educational quality development and curriculum development. Their academic advancement and government career promotion should also be encouraged. They should also be honoured and given a sense of ownership of major project work. In addition, civil service teachers should be encouraged to attend training courses and seminars and to further their education.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวอุษาสี พัทธภูมิ

เกิดวันที่ 22 เดือน สิงหาคม พุทธศักราช 2501

สถานที่เกิด ตำบลท่าซอม อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 25/9 หมู่ที่ 5 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา
จังหวัดสงขลา 90000

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา 5

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา 90000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2517 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมวัดท่าเสริม

อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2519 มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวนรารีเฉลิม

อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

พ.ศ. 2521 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิทยาลัยครูสงขลา

อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

พ.ศ. 2526 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

พ.ศ. 2541 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ