

ขวิญญูของข้าราชการครุโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร



เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

เมษายน ๒๕๔๐

ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

หนังสือนี้เป็นสมบัติของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ

หากดองอยู่กับผู้ใดโดยไม่ขออนุญาต

ผู้พบเห็น กรุณาแจ้งผู้อำนวยการสำนักหอสมุดด้วย จัดเป็นเอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อาคม วัตรไธสง)

.....กรรมการ
(อาจารย์ประดิษฐ์ วังสะวิญญ์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อาคม วัตรไธสง)

.....กรรมการ
(อาจารย์ประดิษฐ์ วังสะวิญญ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมามักดี)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.โสภาค วิริยะชิน)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบพงศ์ ธรรมชาติ)

วันที่ ๒๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๐
๕๙ เมษายน ๒๕๔๐

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.อาคม วัชโรสง ประธานกรรมการที่ปรึกษา และอาจารย์ประดิษฐ์ วังสะวิบูลย์ กรรมการที่ปรึกษา อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมามักดี อาจารย์ ดร.โสภาค วิริโยธิน และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวิทย์ ประทุมทรัพย์ ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด และวิธีการ จนทำให้การวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของ คุณสัณฐานันท์ พรหมณี หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอละแม คุณสุดทิวี เพชรสนธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยะพัฒนาราม คุณอภัย เพชรสนธิ์ ครูผู้ซึ่งอบรม สั่งสอน และสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้ศึกษามาจนถึงระดับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการการประณมศึกษาจังหวัดชุมพร คุณปรารมย์ รติพัชรพงศ์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนชุมชนบ้านเขาหลวง และข้าราชการครูโรงเรียนประณมศึกษา สังกัดสำนักงานการประณมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณงามความดีและประโยชน์ที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแต่บิดามารดา ผู้ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนทุนทรัพย์ให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สมพร สอนสุทธิ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารการศึกษา	9
การบริหารโรงเรียน	10
การบริหารงานบุคคล	11
ความหมายของขวัญ	13
ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน	15
แนวคิดทฤษฎีทางด้านปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ	17
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
งานวิจัยภายในประเทศ	41
งานวิจัยต่างประเทศ	42

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	45
	วิธีสร้างเครื่องมือ	46
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	47
	วิธีจัดกระทำข้อมูล	48
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	62
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	62
	การวิเคราะห์ข้อมูล	63
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
	อภิปรายผล	67
	ข้อเสนอแนะ	74
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	75
	บรรณานุกรม	76

ภาคผนวก	85
ภาคผนวก ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์	86
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม	91
ภาคผนวก ค. ตาราง 8	105
บทคัดย่อ	167
ประวัติย่อของผู้วิจัย	114



บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ และเงินเดือน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษาจังหวัดชุมพร	45
2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมา	52
3	แสดงสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด ชุมพร จำแนกตามตัวแปร	53
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษาจังหวัดชุมพร	54
5	แสดงการเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร ตามตัวแปรอายุ	55
6	แสดงการเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร ตามตัวแปรเงินเดือน	57
7	ข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร	59
8	แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร	106

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะดี ถิ่นนิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เมื่อทุกคนเป็นคนดีมีคุณภาพ การพัฒนาประเทศก็ทำได้ราบรื่นได้ผลเป็นที่แน่นอนและรวดเร็ว (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. 2536 : 1) รัฐบาลได้ตระหนักถึง ความสำคัญของการศึกษาจึงได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ขึ้น เพื่อ เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ. 2535 : 11 - 12) และยังให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา มาก (ประกอบ คูณารักษ์. 2529 : 3) เพราะเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งจะพาประชาชนไปให้กับสังคม ตามบทบาท และหน้าที่ของตน ในฐานะพลเมืองดีในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ใตยให้ผู้นเรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพ สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็น สามารถครองชีวิตได้อย่างสงบสุข (พนอม แก้วกาเนิด. 2533 : 10) ในปัจจุบันการศึกษาระดับประถมศึกษาประมาณร้อยละ 90 ของประเทศ อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด 31,505 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : ไม่มีเลขหน้า)

ในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุด ที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย (สมเดช สีแสง. 2539 : 36) ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 4 - 5) ได้กำหนดแนวคิดหลักในการบริหารงาน ครงเรียน ว่าจะต้องครอบคลุมงานทั้งหกงาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการ นักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่าง

โรงเรียนกับชุมชน ในการบริหารงานดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัย ทรัพยากรที่สำคัญสี่ประการคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการ ซึ่ง "คน" เป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด (สมพงษ์ เกษมนั่น, 2526 : 1) ดังที่ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 5) กล่าวไว้ว่า คนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ครูอาจารย์เป็นบุคลากร ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2534 : 5) เมื่อบุคลากรมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องบำรุงรักษามูลค่าครูให้อยู่ ปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุด และควรหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย และทุก ๆ คนในองค์การ เพราะขวัญสามารถเป็นตัวชี้ได้ประการหนึ่งว่า งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ฉะนั้น การที่ผู้บริหารจะทำการตรวจสอบขวัญของบุคลากร เพื่อที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง

ในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น สโลา สีนานุเคราะห์ (2530 : 129) ได้ให้แนวคิดว่า ขวัญ เป็นการแสดงออกทางจิตใจ ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งผู้บริหารควรมีส่วน ร่วมในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นพลังสำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และ กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 322) ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า เป็นภาวะอย่างหนึ่งที่ก่อจิตเจตนาของคน แล้ว แสดงออกทางอารมณ์ ตามเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมถึงสภาพครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้านในชุมชนที่อยู่อาศัย ตลอดจนบรรยากาศในองค์การ ซึ่งผู้บริหารมี อิทธิพลที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจงานการปฏิบัติงาน และจะมีผล กระทบต่อการปฏิบัติงานในทางที่ดีหรือไม่ก็ได้ ซึ่ง พลิบเบ (เกษม แก้วเจริญ, 2539 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Flippo, 1966 : 416) ได้อธิบายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพ จิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล ที่จะชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ เต็มใจ ที่จะร่วมมือ ประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ สำหรับ

อุทัย หิรัญเต (2531 : 165 - 167) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจ เต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชา ที่ควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีวิธีการดังนี้ คือ ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติ เพื่อให้รู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกับผู้บังคับบัญชาอย่างไร สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลขึ้น เพื่อความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน การโยกย้ายงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นหรือระบายความคับข้องใจ ต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดี ต้องชมเชยและให้รางวัลตามโอกาส จะต้องสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้ารู้อนาคตตัวเอง ให้โอกาสทำเทียมกันในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สมบูรณ์อยู่เสมอทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนต้องคำนึงถึง เงินเดือนและค่าจ้างของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญนั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้มากมาย ซึ่งพิจารณาจากสภาพปัญหาต่าง ๆ แต่จะสรุปเฉพาะที่สำคัญไว้แต่องค์ประกอบ คือ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร การมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี (บุญตัน ดอกโรสง. 2520 : 94) และนักบริหารคนอื่น ๆ

สำหรับการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีบุคลากรครูทั้งหมด 363,386 คน ได้กำหนดนโยบายเร่งรัด พัฒนาครูอาจารย์ในด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้มีขวัญในการปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : ไม่มีเลขหน้า) แต่สภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในแมื่ปัจจุบันก็ยังมิปัญหาและแรงกดดันอยู่ไม่น้อย ทั้งภายในโรงเรียนและจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ตลอดจนภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 ง : 7) เพราะผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุนน้อย ทำให้การทำงาน

ไม่คล่องตัว ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ได้ และการบริหารงานก็ไม่ได้กำหนด
 สายงานไว้ชัดเจน มอบหมายงานไม่ตรงกับสายงาน เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบบ่อย ๆ
 ทำให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความสับสน (ศรีสมร พุ่มสอาด. 2530 : 168) นอกจากนี้
 ในการให้ครูไปทำงานในหน้าที่อื่นซึ่งไม่ใช่งานการเรียนการสอนโดยตรงก็เป็นสาเหตุให้ครู
 ทำงานหนัก ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน
 แม้จะมีใจรักงานแต่ก็ไม่มีเวลาจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตลอดจนเกิดการสับสนในหน้าที่
 ของตนด้วย (จรรยา มิกลิ่นทร์. 2531 : 26) นอกจากนั้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
 ของเทคโนโลยีมีผลกระทบในเชิงข้อมูล หลักวิชา และความคิด ซึ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้ครู
 ต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมให้ทันสมัยอยู่เสมอ (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2526 :
 8 - 9) แต่ครูมีภาระมากจนไม่มีเวลาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนมีปัญหาใน
 เรื่องอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่พร้อม ปัญหาที่ตั้งโรงเรียนกันดารห่างไกลอยู่ในป่าเขา
 ปัญหาที่หักภาษี และปัญหาการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีมูลเหตุมาจากการที่ไม่
 ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในสภาพของตน
 (ศรีสมร พุ่มสอาด. 2530 : 172) ในด้านเศรษฐกิจ ครูส่วนใหญ่ฐานะไม่มั่นคงนัก
 เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ประกอบกับ
 ครูต้องมีภาระรับผิดชอบกับตนเองและครอบครัว เงินเดือนที่ได้รับกับค่าครองชีพ จึงไม่ค่อย
 สมดุลกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2531 ก : 66) ครูจำนวนหนึ่งมี
 ภาระเรื่องหนี้สิน ทำให้เกิดความวิตกกังวล จึงต้องขวนขวายหางานอื่นทำเพื่อเพิ่มรายได้
 ให้กับครอบครัว หรือถ้ามีงานอื่นที่ดีกว่าก็จะขอย้าย โอน หรือเปลี่ยนงานไป ครูส่วนใหญ่
 จึงมีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจและไม่ผูกพันในวิชาชีพ (วิจิตร ศรีสอาด. 2531 : 24) แม้
 ในปัจจุบัน ครูอาจารย์จะได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการ
 สอน แต่สภาวะทางเศรษฐกิจทำให้ครูมีปัญหาด้านการครองชีพ จึงทำให้สภาพของครู
 ไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากสังคมเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน และเป็น
 สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ (สวัสดี สุวรรณอักษร. 2531 : 19)
 จากผลงานวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย ขวัญของครูโรงเรียน
 เอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหา ได้แก่ ครูยัง
 ได้รับเงินเดือนไม่เพียงพอกับรายจ่าย จึงทำให้ครูไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน

จากสภาพดังกล่าวข้างต้นน่าจะแสดงให้เห็นว่า ครูประถมศึกษาที่มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับที่ไม่น่าพอใจ และในจังหวัดชุมพรก็เช่นกัน เนื่องจากปัญหาครูต้องรับผิดชอบงานมาก แต่ได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า ปัญหาการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ปัญหาผู้บริหารไม่สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ครูพลอย (นามแฝง). 2537 : 3 - 5) จากสภาพดังกล่าว ทำให้ครูต้องประสบกับปัญหาและแรงกดดันต่าง ๆ ทำให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ และไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Rottier. 1983 : 72) จึงทำให้การเตรียมการสอนและการเอาใจใส่นักเรียนลดลง ตลอดจนทุ่มเทกับงานน้อยลงด้วย (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Farber and Miller. 1981 : 72) หากปล่อยไว้สภาพเช่นนี้ดำเนินต่อไปโดยไม่มีการป้องกัน และแก้ไขอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ตลอดจนทำให้สถานภาพของวิชาชีพต้องเสื่อมลงไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นหัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทย โรงเรียนชุมชนบ้านเขาหลวง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร มีขวัญอยู่ในระดับใด ประกอบกับการศึกษาเรื่องนี้ในจังหวัดชุมพรยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาวิจัย ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน อาจนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาระดับขวัญของครูอาจารย์ให้สูงขึ้น อันจะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ

1. เพื่อทราบระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ตามตัวแปรอายุ และ เงินเดือน

3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาครั้งนี้ มีความสำคัญคือ

1. เป็นข้อมูลให้ข้าราชการครูใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานให้กับตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ
ศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร เพื่อใช้ข้อมูล
เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้สูงขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ภายใต้แปดองค์ประกอบของ บุญทัน ดอกไธสง
(2520 : 94) และนักบริหารคนอื่น ๆ คือ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นและ
ยอมรับนับถือผู้บริหาร การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการมีสภาพ
แวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2539 จำนวน 3,362 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู จำนวน 346 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรอายุและเงินเดือน แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับสลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 อายุ จำแนกเป็น

3.1.1.1 ต่ำกว่า 31 ปี

3.1.1.2 ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

3.1.2 เงินเดือน จำแนกเป็น

3.1.2.1 ต่ำกว่า 8,610 บาท

3.1.2.2 ตั้งแต่ 8,610 บาทขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยพิจารณาภายใต้แปดองค์ประกอบ คือ เงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีขวัญในการทำงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อความรับผิดชอบในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากความตั้งใจ หรือไม่ตั้งใจในการทำงาน
2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง บุคลากรซึ่งปฏิบัติการสอนประจำอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา ได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ
3. ระดับขวัญ หมายถึง ระดับความรู้สึก ที่พิจารณาได้จากค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถาม
4. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ
5. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง หน่วยงานระดับกองที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ภายในจังหวัดที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งใช้ในการศึกษาค้นคว้าในเรื่อง ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้คือ การบริหารการศึกษา การบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานบุคลากร ความหมายของขวัญ ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีทางด้านปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งได้กล่าวตามลำดับต่อไปนี้

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ ทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อดำเนินงานของโรงเรียนหรือด้านต่าง ๆ รวมทั้งธุรการด้วย ให้บังเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (เจริญชัย โชติช่วง, 2531 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Good, 1973 : 193) และ ฮิวส์ (เมธี ปิณฑานนท์, 2525 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Huges, 1975 : 26) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา เป็นการปฏิบัติงานและเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับงานการสอนของนักเรียนที่เข้ามาับการศึกษา ในสถานศึกษา ซึ่ง สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529 : 47) ได้กล่าวในทัศนะหนึ่งว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 8) ให้แนวคิดว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยม พร้อมทั้งจะสนองการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย ธรรมเดชะ (2531 : 40) ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลสอง

คนขึ้นไปดำเนินการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และช่วยพัฒนาสังคมให้เจริญสืบไป ทั้งนี้ กิติมา ปริติติลล (2532 : 4) ได้นิยามอย่างหนักแน่นเพิ่มเติมว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินงานทุกอย่าง ที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยให้มีผลผลิต คือผู้เรียนที่มีคุณภาพมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะจัดการทุกอย่าง ที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยการวินิจฉัย สั่งการ ควบคุม เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับนักเรียนให้ได้รับการพัฒนา และมีความเจริญงอกงามทุกด้าน ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และช่วยพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าต่อไป สำหรับการบริหารการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร หากผู้บริหารบริหารงานดังที่กล่าวมาแล้ว ก็จะทำให้คุณภาพการศึกษาของจังหวัดชุมพรสูงขึ้นโดยส่วนรวม

การบริหารโรงเรียน

ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนนั้น มีความจำเป็นประการหนึ่งที่ต้องอาศัย สถาบันหรือองค์การทางการศึกษา หรือสถาบันทางสังคมที่ให้บริการ เพื่อจัดการศึกษาให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ โรงเรียนเป็นหน่วยงาน องค์การ หรือสถาบันทางสังคมที่ให้บริการ ดังกล่าว

โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งในสังคม ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ขัดเกลาสังคม โดยให้การศึกษากับวงชนชาวไทย มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อบริการการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณภาพ (หวน พันธุพันธ์, 2528 : 7) สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 88) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารงานในความรับผิดชอบหรืองานในหน้าที่ที่ทงงานคือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ

ชุมชน ส่วน ชีราณี ประทุมพรรัตน์ (2537 : 81) มีแนวคิดว่าการบริหารโรงเรียน ควรจะหมายถึงกิจกรรมการบริหารการศึกษาอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียนจะกระทำร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ตามความมุ่งหมายของหลักสูตร อันเป็นแนวนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ ทั้งนี้มีการใช้ทรัพยากรการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการให้เกิดประโยชน์และความเหมาะสมมากที่สุด ซึ่ง พงษ์ หันนาคินทร์ (2529 : 5) ได้สนับสนุนเพิ่มเติมว่า การบริหารโรงเรียน เป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องบริหารงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ กิติมา บริดีติลล (2532 : 47) ที่ให้ทัศนะว่า การบริหารโรงเรียน คือ การจัดดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียน ตั้งแต่เรื่องการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนและนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

กล่าวโดยสรุป การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทุกรูปแบบที่บุคลากรภายในโรงเรียนนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการนำของหัวหน้าสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกิจหลักที่ต้องจัดทำภายใต้กองค้ประกอบ คือ การบริหารบุคคล การบริหารวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารการเงินและธุรการ การบริหารอาคารสถานที่ และการบริหารความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ เพื่อให้มาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2531 ข : 3) ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ ให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วน

เสนาะ ดีเยาว์ (2535 : 5) นิยามว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำ
 ให้ใช้คนและบำรุงรักษาคคนที่มีความเหมาะสมไว้เพื่อปฏิบัติงานในองค์การให้
 มีประสิทธิภาพต่อไป ในขณะที่ ชีรวุฒิ ประทุมทรัพย์ (2535 : 41) ได้กล่าวถึงการบริหาร
 งานบุคคลว่า หมายถึง การสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามความรู้ ความ
 เชี่ยวชาญเฉพาะทาง พร้อมทั้งกระตุ้นเร้าให้ช่วย บำรุงช่วย ให้สวัสดิการแก่บุคคล
 สำหรับ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 5) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการ
 ที่ช่วยให้การบริหารบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การสรรหา
 การพัฒนา การรักษา การสร้างขวัญ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้พ้นจาก
 งาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและประโยชน์สูงสุด สำหรับการบริหารงานบุคลากรของ
 โรงเรียน เป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึง การ
 ดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน นับตั้งแต่การได้มา การบำรุง
 รักษา การพัฒนา และการพ้นออกจากงาน ในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนนั้น
 ผู้บริหารต้องเข้าใจเทคนิค วิธีการ เพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็ม
 ความรู้ความสามารถ ตลอดจนผู้บริหารต้องรู้จักการเสริมสร้างขวัญให้กับบุคลากรครู เพื่อ
 ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล เป็นหลักในการดำเนินงานที่จะจัดบุคคลให้
 เหมาะสมกับงาน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการวางแผน เพื่อสรรหา
 บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เมื่อได้บุคลากร
 มาแล้วก็จำเป็นต้องบำรุงรักษาไว้ เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรสำคัญที่สุด ที่จะปฏิบัติงาน
 ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ตามกำลังความรู้ ความสามารถ และความ
 รับผิดชอบ หากโรงเรียนมีการวางแผนดังกล่าวเป็นอย่างดีแล้ว จะทำให้การบริหารงาน
 เป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย มีความสามัคคีกลมเกลียว ตลอดจนข้าราชการครูมีขวัญ
 ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาต่อไป และในการศึกษา
 ค้นคว้านี้มุ่งศึกษาในด้านของการบำรุงรักษาบุคลากรในแง่ของการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญ

คำว่า "ขวัญ" เป็นคำไทยที่บัญญัติขึ้น มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า Morale ในภาษาอังกฤษ ซึ่งพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสิ่งไม่มีตัวตน นิยมกันว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียใจ ขวัญก็จะออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหนี ขวัญหาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 30) ส่วนความหมายในทางบริหารนั้น นักบริหารและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้ สีส่า สีนานเคราะห์ (2530 : 129) ให้ความหมายของขวัญว่า เป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก หัสนคติของคน ที่มีต่อหน่วยงาน บุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์การ ที่คนผู้นั้นได้อยู่ ผู้บริหาร หรือผู้นำนับส่วนในการเสริมสร้างขวัญในหน่วยงาน การจัดคนงาน หรือผู้ร่วมงานให้มีขวัญในการทำงานดี เป็นพลังที่สำคัญ ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขวัญในการทำงานจึงเป็นความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ สมภาพ 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 เจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์การ การมีขวัญดี คือการมีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่องาน แค้นทางตรงข้าม ความท้อแท้ ขาดความเชื่อมั่น และเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในองค์การ ก็แสดงว่าไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 322) กล่าวว่า ขวัญ คือ ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคน หรือกลุ่ม เป็นท่าทีของสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงาน ซึ่งสิ่งแวดล้อมรวมถึงสภาพครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ชุมชนที่อยู่อาศัย บรรยากาศในองค์การ นายจ้าง ผู้บริหาร ซึ่งล้วนแต่

เป็นอิทธิพลให้เกิดความรู้สึกพอใจ หรือหดหู่ ซึมเศร้า ไม่พอใจ เป็นผลให้เกิดกระทบต่อการปฏิบัติงานทางดีหรือไม่ดีก็ได้ เสนาะ ดีเยอร์ (2535 : 296) ได้กล่าวว่า ขวัญเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคนและกระตือรือร้นขององค์การ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 158) ได้กล่าวเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้ามคนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉื่อยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น วิจิตร อาวะกุล (2538 : 259) ให้คำอธิบายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจของทุกคนในกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคขัดขวาง ก็จะพยายามช่วยกันอย่างสุดความสามารถ เพื่อที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้ ส่วน ชีรวุฒิ ประทุมทรัพย์ (2535 : 29) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในลักษณะอยู่เย็นเป็นสุข พอใจ และพอใจ นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญไว้สอดคล้องกันดังนี้ พลิบเป (เกษม แก้วเจริญ, 2539 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Flippo, 1966) ได้อธิบายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล ที่ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน นิวเมอร์ (วิจิตร อาวะกุล, 2538 : 150 ; อ้างอิงมาจาก Newmer) อธิบายว่า ขวัญ คือ สภาพทางจิตใจ ซึ่งทำให้บุคคลทำงานของตนด้วยความรู้สึกพึงพอใจและสนุกเพลิดเพลิน บลัม และ เนย์เลอร์ (ชลอ ธรรมศิริ และ เสรี เกียรติบรรลือ, 2538 : 150 ; อ้างอิงมาจาก Blum and Naylor) ได้อธิบายว่า ขวัญ หมายถึง การมีความรู้สึกในส่วนของคนงานว่าได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมผูกพันกับวัตถุประสงค์และเชื่อมั่นในผลอันเป็นที่ต้องการของวัตถุประสงค์เหล่านั้น

กล่าวโดยสรุป ขวัญเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อความรับผิดชอบในวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานของคนในองค์การนั้น ๆ ให้เป็นไปในทางที่มีประสิทธิภาพเมื่อมีขวัญดีและเป็นไปในทางตรงกันข้ามเมื่อขวัญไม่ดี

สำหรับขวัญของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ก็เช่นเดียวกัน ย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึงผลกระทบต่อการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยส่วนรวมเช่นกัน

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน และมีสิ่งจูงใจให้เกิดความพอใจรักงาน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ งานที่ทาก็ประสบผลสำเร็จ นั้นหมายความว่าผู้บริหารใช้คนทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะเดียวกัน ทำให้ทุกคนมีความสุขพอใจในการปฏิบัติงาน และถ้าผู้บริหารอยากได้ทั้งงานและน้ำใจคน ต้องสนใจหมั่นตรวจสอบขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ได้มีผู้ศึกษาถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2530 : 162 - 163) ได้ให้ความสำคัญ การสร้างขวัญให้บุคลากรในหน่วยงานว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่ช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ที่ได้ตั้งไว้
2. ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ
3. งานมีคุณภาพและปริมาณสูง
4. การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ
5. การปฏิบัติงานมีประสิทธิผล

อุทัย ทิรัณต์ (2533 : 161) ได้ให้ความสำคัญของขวัญไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐ หรือธุรกิจเอกชนมีลักษณะ เป็นการระดมทรัพยากรการบริหารเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์

ที่แน่นอน ขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การผลิตสูงไปด้วย การส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญสูงจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารงานบุคคล

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 323 - 324) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อันทำให้ทุกคนร่วมกันทำงานเต็มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ และพยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกัน โดยมีความมุ่งหวังจะให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะทำได้โดยการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น ขวัญที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะจะเพิ่มพลังการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะได้อาณาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป ความสำคัญของขวัญในการบริหารงานบุคคลพอจะจำแนกได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความศรัทธาจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผล ในการควบคุมความประพฤติ โดยที่ทุกคนมีจิตอยู่ในกรอบระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (group effort) อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจ และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

วิจิตร อาวะกุล (2538 : 261) กล่าวว่า การบริหารงานที่ดีต้องดำเนินการให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจของพนักงาน การที่บุคคลในองค์การมีขวัญดีจะแสดงออกในความมีศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้

ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติ ทำที่
ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ขวัญที่ดีจะทำให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร คือ

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม (group effort) อันจะเป็นพลังขององค์การในอันที่จะต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง
4. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ รวมทั้งความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย
5. ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
6. ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของขวัญที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ขวัญเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีขวัญแล้ว ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน และสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ สำหรับข้าราชการครูประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ก็เช่นกัน หากบุคลากรครูมีขวัญดังกล่าแล้ว ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของจังหวัดชุมพรโดยรวม

แนวคิดและทฤษฎีทางด้านปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ

การดำเนินงานหรือการบริหารกิจการใด ๆ ของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งแตกต่างไปจากหลักการเดิมในสมัยโบราณที่ทำให้เป็นอำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ แนวความคิดในเรื่องเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนทำงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ย่อมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน (อรุณ รักธรรม).

2527 : 257) การเน้นนำจิตใจ การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นทักษะอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ และฝึกฝนนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีต่อหน่วยงาน และสิ่งที่จูงใจที่สำคัญก็คือ การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลนั้นมีความต้องการอยู่สองประการ คือ ความต้องการปฐมภูมิ ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พัก และยารักษาโรค ประเภทที่สองคือ ความต้องการทุติยภูมิ ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (พนัส หันนาคินทร์, 2526 : 206 - 207) ถ้าได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานตามความมุ่งหมายที่ต้องการ หรือแรงจูงใจ (กิติมา ปรีดีติลก, 2529 : 320) การจูงใจเกี่ยวกับการทำงานนี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ในบางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเท่านั้น คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

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

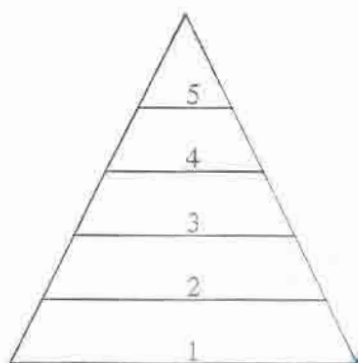
1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรม

ในต่อไปอีก

1.3 ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ

ความต้องการของมนุษย์ คือ



5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความ
นึกคิดของตนเอง
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 ต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งได้รับความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน เป็นความต้องการทางจิตใจมากขึ้น

1.3.4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) เป็น

เรื่องของความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากใหบุคคลอื่นสรรเสริญ หรือนับหน้าถือตา ต้องการอำนาจ สถานะ ชื่อเสียง ตำแหน่ง

1.3.5 ต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน

(needs for self-actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่พิจารณาสมรรถภาพที่เป็นไปได้ของตน และดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์ เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคลกรย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่สภาพฐานะความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อมฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะคติ ค่านิยมของแต่ละบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป บุคคลจะเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไปยังความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้มีความต้องการขั้นต่อไปอีก สำหรับข้าราชการครูประถมศึกษาจังหวัดชุมพรก็เช่นกัน หากได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของจังหวัดชุมพรโดยรวม

2. ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (อรุณ รักธรรม, 2527 : 443 - 444 ; อ้างอิงมาจาก Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี อี.อาร์.จี. (E.R.G. - Existence, Relatedness, Growth theory) ทฤษฎีนี้ คล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ จัดแบ่งไว้ 3 กลุ่มคือ

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

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความปรารถนาจะมีสัมพันธ์ภาพบางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ

2.3 ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) เป็นผู้มีมีความต้องการความเจริญงอกงามจะต้องเป็นผู้ที่ต้งออกตั้งใจ ขยันทำงาน และอุทิศเวลาให้แก่งาน จนสุดความสามารถ เสียสละอย่างเต็มที่

เปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กับทฤษฎี อี.อาร์.จี.

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

ทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของคนเรานั้น จะได้ตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ บางครั้งไม่จำเป็นต้องการขั้นแรกเต็มอิ่มแล้วจึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป เพียงแต่ขั้นนั้น มาสโลว์มาเปรียบเทียบเท่านั้นเอง ประเด็นที่สำคัญคือ เมื่อความต้องการขั้นสูงไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว คนเราจะมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการขั้นต่ำลงมามาก ขึ้นอีก (เจริญชัย โชติช่วง, 2531 : 25 - 26)

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

เฮอริซเบอร์ก (สมภาพ ศรีเกื้อ, 2531 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยสัมภาษณ์ วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จาก 11 อุตสาหกรรม ในเมืองพิทสเบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาสรุปว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

3.1 องค์ประกอบกระตุ้น (motivators) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 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 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ

3.2 องค์ประกอบก้ำจูน (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และมีหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดขึ้น 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 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation : subordinate) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.2.4 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีระดับตำแหน่ง เป็นต้น

3.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation : superior) หมายถึง การติดต่อพบปะกันโดยกิริยา หรือวาจา แต่มิได้หมายความรวมถึงการยอมรับนับถือ

3.2.6 นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์การ

3.2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation : peers) หมายถึง การติดต่อพบปะกันโดยกิริยาหรือวาจา ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

3.2.8 สภาพภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

3.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง สถานการณ์ที่บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวว่าลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกละเอียดอย่างหนึ่งต่องานของเขา

3.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ

3.2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision : technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

ดังนั้น การที่บุคคลจะทำงานได้ผลสำเร็จมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์การจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญในการทำงาน ด้วยเหตุนี้เองผู้บริหารต้องประสานเป้าหมายของบุคคลและองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันสนองความต้องการ แล้วการปฏิบัติงานความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีต่าง ๆ มีหลักสำคัญดังนี้

1. ตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ถือว่าความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการระดับสูงขึ้น แต่ต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

2. ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า บุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน โดยอาจจะต้องการระดับสูงพร้อมกับความต้องการระดับต่อ ๆ ไปได้

3. ทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก ชี้ให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมออกมา ปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจงาน

บุคลากรจะมีขวัญในการปฏิบัติงานดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอ และสามารถไปถึงสิ่งที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าการได้รับสิ่งตอบแทนน้อยและช้า สำหรับข้าราชการครูประถมศึกษาจังหวัดชุมพรก็เช่นกัน หากบุคลากรครูได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของจังหวัดชุมพรโดยรวมให้มีคุณภาพสูงต่อไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 325) กล่าวว่า ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขึ้นหรือสร้างขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญเกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และทำที่ของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนฐานะขององค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลทั้งสิ้น สำหรับ เสนาะ ดีเยาว์ (2535 : 298) อธิบายว่า อิทธิพลทุกอย่างมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญได้ทั้งนั้น จะมากน้อย

แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม วิธีการและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานเอง แต่พอจะแยกอิทธิพลที่มีต่อขวัญออกเป็นลักษณะใหญ่ ๆ ได้ 3 ลักษณะ คือ

1. เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง (employee factors) ได้แก่ ความสามารถที่จะเข้าใจองค์การ ความสามารถในการใช้เหตุผล สถานะและบทบาทของเขา เป็นต้น

2. เกิดจากฝ่ายบริหาร (management practices) ฝ่ายบริหารมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้สองลักษณะคือ ขึ้นอยู่กับหลักการที่กำหนดขึ้น สำหรับเป็นแนวปฏิบัติ และวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้

3. เกิดจากภายนอก (extracompany farces and factors) ได้แก่ สมาคมแรงงาน ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สุขภาพของพนักงาน ความคิดเห็นทางการเมือง และสิ่งแวดล้อมทางสังคม เป็นต้น

เบรช (สมภพ ศรีเกื้อ, 2531 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Brech, 1968 : 508 - 516) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่า มีดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในงาน
2. ความเพียงพอของค่าจ้างสำหรับครอบครัว
3. ความก้าวหน้า
4. ความยุติธรรม
5. การมีสภาพภาพในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ
6. การมีส่วนร่วมในเรื่องราวขององค์การ การสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจและความร่วมมืออันดี
7. การมีภาวะผู้นำที่ดี
8. การหาทางให้...
9. ความภาคภูมิใจในงาน ผลผลิตและบริษัท
10. การมีโครงการให้การแนะนำที่ดี
11. การปรึกษาหารือร่วมกัน

อุทัย หิรัญเด (2533 : 162) มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 6 ปัจจัย คือ

1. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การมอบหมายงาน
3. การจัดสภาพการทำงาน
4. การวัดผลสำเร็จในการทำงาน คือมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
5. ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น
6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

ไพฑูริย์ วิสัยจร (2523 : 6) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร เมื่อปี 2523 ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญออกเป็น 6 ปัจจัย คือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
5. ความพอใจในงานที่ทำ
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สุนน แร่งค้อจันทร์ (2522 : 42 - 43) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และพบว่า ประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้ คือ

1. การจัดระบบบริหารงาน หมายถึง การกำหนดนโยบาย ระเบียบแบบแผน การแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบ การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนอย่างชัดเจน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การพัฒนาบุคลากรและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน
5. ความมั่นคงในอาชีพตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. ประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ

7. สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ เช่น ห้องพักรู ห้องพยาบาล สภาพแวดล้อมของห้องเรียน ตลอดจนอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

8. การสื่อสารภายในองค์กร

9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน

บุญทัน ดอกไธสง (2520 : 94) และนักบริหารคนอื่น ๆ เชื่อว่า ขวัญของบุคคลจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสามด้านคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านมนุษย์ และปัจจัยอื่น ๆ ใน 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ คือ

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (economic factors) ประกอบด้วย

1. เงินเดือน

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยทางมนุษย์ (human factor)

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5. การปกครองบังคับบัญชา

6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร

ปัจจัยอื่น ๆ (other factors)

7. การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

8. การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งมีองค์ประกอบคล้ายคลึงกันบ้าง และแตกต่างกันบ้าง เป็นที่น่าสังเกตว่า ของ บุญทัน ดอกไธสง (2520 : 94) และนักบริหารคนอื่น ๆ ได้แยกองค์ประกอบไว้ละเอียด ชัดเจน และครอบคลุมในปัจจัยสามด้าน คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านมนุษย์ และปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาก ผู้วิจัยจึงได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และได้นำเสนอรายละเอียดต่อไป

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (economic factors) ซึ่งประกอบด้วย

1. เงินเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้รับเป็นประจำเดือน รวมถึงค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วย สมยศ นาวิการ (2521 : 95) ได้พูดถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กไว้ว่า เฮอริชเบอร์ก ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจ้างอย่างหนึ่ง ที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจอันดับแรกขององค์การ เงินเดือนตามปกติจะกำหนดไว้ในอัตราที่เพียงพอแก่การครองชีพ และมีการกำหนดขึ้นเงินเดือนให้สามารถเลื่อนสูงขึ้นไปได้ในระดับที่สูงพอสมควร ซึ่ง เสนาะ ดีเยาว์ (2535 : 298) ได้อธิบายไว้ว่า วิธีการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความร่วมมือและจงรักภักดีต่อองค์การ คือ การให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ซึ่งเงินเดือนและค่าจ้างเป็นปัจจัยแรกที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุจุดหมายขององค์การได้ สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 107) กล่าวว่า เงินเดือน ถือเป็นรางวัลตอบแทนที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร และสามารถสร้างประสิทธิผลให้กับองค์การในด้านต่าง ๆ คือ เป็นสิ่งที่จูงใจบุคลากรให้เข้าร่วมทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรักและเต็มใจที่จะมาทำงานเป็นประจำ และเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) กล่าวว่า การได้รับเงินเดือนโดยชอบธรรม การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การกำหนดอัตราเงินเดือนให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลไปยังสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งตรงกับ อัญชลี แจ่มเจริญ (2527 : 93) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับเงินเดือนโดยชอบธรรม จะทำให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานดี เพราะเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและมีความสำคัญทางด้านจิตใจของบุคลากรมาก สำหรับ สุรศักดิ์ นานากุล และคนอื่น ๆ (2527 : 132) ให้ความเห็นว่า เงินเดือนสามารถสร้างขวัญอันจะมีผลต่อการผลิต โดยระบุว่า หลักในการจ่ายเงินเดือนหรือผลตอบแทนนั้น จะต้องยึดถือหลักการสำคัญลำดับแรก คือ ความเพียงพอ (adequately) และความยุติธรรม (equitable) นอกเหนือจากการคำนึงถึงความชำนาญ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต และสภาวะภายนอกอื่น ๆ ขณะที่ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531 : 99) ให้ความเห็นว่า การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง

จะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ตลอดจนผลงานของบุคลากรแต่ละคน และ สมยศ นาวีการ (2536 : 394) กล่าวถึงทฤษฎีความเสมอภาคว่า บุคคลจะเปรียบเทียบสิ่งที่เขาได้รับ สำหรับความพยายามของเขา กับสิ่งที่บุคคลอื่นได้รับ ซึ่งความพยายามของพวกเขา ภายในสถานการณ์เดียวกัน เมื่อพวกเขาารู้สึกว่ามีความไม่เสมอภาค สภาวะความตึงเครียด จะเกิดขึ้น และบุคคลจะพยายามขจัดความตึงเครียดด้วยการปรับพฤติกรรมของเขา และ ในเรื่องเงินเดือนนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 147) ได้สรุปถึงผลงานวิจัย ยืนยันว่า ผู้ที่มีเงินเดือนสูง จะมีความพึงพอใจ มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ สำหรับ บุญทัน ดอกไธสง (2520 : 195) ได้พูดถึงเงินเดือนว่า เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงานเป็นรายเดือน ต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เกียรติศักดิ์ศรี และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป เงินเดือนเป็นสิ่งจำเป็นปัจจัยแรกสำหรับข้าราชการครู ซึ่งการ กำหนดเงินเดือนจะต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพในปัจจุบัน และทำให้มาตรฐานการดำรง ชีวิตสูงขึ้น ตลอดจนต้องเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ซึ่งต้อง มีความเสมอภาคกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน สำหรับข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ก็เช่นกัน หากได้รับการตอบสนองความ ต้องการด้านเงินเดือนดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพสูง บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของจังหวัดชุมพรโดยรวม ให้มีคุณภาพการศึกษาสูงขึ้นต่อไป

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินค่าตอบแทน เงินช่วยเหลือ รวมทั้งสิทธิ ประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ทางราชการให้ เพื่อแก้ปัญหาค่าความเดือดร้อน และให้หลักประกันความมั่นคงแก่ข้าราชการ ตลอดจนมุ่งใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถ อยู่ในระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531 ค : 13) ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 290) กล่าวว่า วัธีว่า การจัดสวัสดิการและการบริการ ที่ดีกว่า จะต้องประกอบด้วยหลักการสำคัญคือ สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริง มุ่ง ผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ต้องพิจารณาจากฐานของขอบเขตที่กว้างให้มาก

ที่สุด ลำดับถึงสิทธิประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายที่มีต่อกัน ตลอดจนความเหมาะสมในแง่ของ
 ค่าใช้จ่าย และ สมยศ นาวิการ (2521 : 95 - 110) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย
 ของเฮอริชเบอร์กไว้ว่า เฮอริชเบอร์กได้ศึกษาพบว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นปัจจัยจูงใจ
 คำจูงที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลใน
 หน่วยงาน อาจแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้สามประเภทคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านกีฬา
 หรือนันทนาการ และด้านอำนวยความสะดวกสบาย ซึ่งผลประโยชน์เกื้อกูลนั้นเป็นสิ่งที่
 องค์การจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ของบุคลากรในองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการการประณ
 ศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 68) สำหรับ ชีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์ (2538 : 1) ได้กล่าว
 ถึงประโยชน์ของการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลไว้ว่า หากให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
 ทำให้ขวัญดี ลดอัตราขาดงานและมาสาย ทำให้มีความมั่นคงในชีวิต จูงใจให้คนดี มี
 ความสามารถเข้ามาทำงาน และรักษาคณะมีความสามารถให้อยู่กับองค์การ ซึ่งในการจัด
 ผลประโยชน์ที่ดีนั้น องค์การสามารถจัดให้กับพนักงานได้ตามความสามารถของแต่ละองค์การ
 และ สำนักงานคณะกรรมการการประณศึกษาแห่งชาติ (2537 : 167 - 169) อธิบาย
 ไว้ว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลนี้เป็นสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งของราชการที่สามารถ
 ดึงดูดให้บุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในระบบราชการ ผลประโยชน์เกื้อกูลมีหลายอย่าง เช่น ค่า
 เช่าบ้าน บ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาของบุตร และเงินช่วยเหลือบุตร
 ส่วน พี่ช (เมธี ปิณฑานนท์. 2529 : 149 ; อ้างอิงมาจาก Beach. 1970 : 345)
 กล่าวว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากร (security of personnel) เป็นผลประโยชน์
 ต่าง ๆ ที่จัดให้กับบุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าแรงปกติ เช่น การให้ความ
 ช่วยเหลือในด้านการเงินในกรณีเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ วางงานหรือขาดรายได้เมื่อถึงวัย
 เกษียณ รวมทั้งการถูกปลดออก หรือถูกไล่ออกจากงานด้วย และยังรวมถึงผลประโยชน์ที่
 ได้รับนอกเหนือจากการช่วยด้วยเงิน เช่น การให้พักร้อน การสร้างบรรยากาศ และสภาพ
 แวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นด้วย ซึ่ง บุญทัน ดอกไธสง (2520 : 96) ได้สรุปไว้ว่า
 ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นบริการที่สนับสนุนให้การทำงานคล่องตัว สะดวกสบาย ปลอดภัย
 และมีสุขภาพดี

กล่าวโดยสรุป ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องจัดให้กับข้าราชการครู
ทุก ๆ คน สำหรับข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร
ก็เช่นกัน ซึ่งได้ปฏิบัติงานในองค์กรและเป็นผู้มีสิทธิ์ที่จะได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ
ตามสิทธิ์ที่มีอยู่ ตามความจำเป็น เมื่อเขาได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลดังกล่าวแล้วจะทำให้
มีขวัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการ
จัดการศึกษาของจังหวัดชุมพรให้มีคุณภาพสูงขึ้นต่อไป

ปัจจัยทางมนุษย์ (human factor)

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ
หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการ
ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ (พิน คงพูน, 2529 : 33)
ส่วน กิติมา บริดีติลล (2529 : 321 - 333) กล่าวว่า ให้ความรู้สึกพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการ
ตอบสนองความต้องการ และได้สรุปว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะแสดง
ออกให้เห็นโดยมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่
ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละ
เวลา สุขส่วนตัวเพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่ง
ใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ตลอดจนไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น
มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และอยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ สำหรับ บลูม และเนย์เลอร์
(บุญ ณะวัฒนา, 2532 : 188 ; อ้างอิงมาจาก Blum and Naylor) อธิบายว่า
ความพึงพอใจในงาน คือ ทศนคติทั่วไปซึ่งเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่สามด้านคือ
ด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ ด้านลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลและความ
สัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดขวัญในการทำงาน
ซึ่ง ไรเดอร์ (เกษม แก้วเจริญ, 2539 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Yoder, 1977 :
445) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของทัศนคติของพนักงานคนใด
คนหนึ่งซึ่งมีต่องานของเขา สอดคล้องกับ วูม (เกษม แก้วเจริญ, 2539 : 44 ; อ้างอิง

มาจาก Vroom. 1964 : 99) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ถ้ามีทัศนคติต่องานในทางบวก หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีทัศนคติในทางลบ ก็หมายความว่าไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ไพบูลย์ วิสัยจร (2523 : 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนงานที่ผ่านมา หากบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่เขาพึงพอใจ ย่อมจะทำให้เขาสามารถสร้างผลงานได้มาก และมีคุณภาพดีกว่าที่เขาต้องปฏิบัติงานด้วยความไม่พึงพอใจ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 324) ส่วน กิเชลลี และบราว (สาริข สีนวล. 2534 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Ghiselli and Brow. 1955 : 430) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานที่สะดวกสบาย ตรงกับความรู้ความสามารถ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับ ไมเออร์ (จารุณพรมสุวรรณ. 2533 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Myers. 1970 : 124) เสนอแนวคิดว่าการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น งานต้องมีความสัมพันธ์กับความต้องการส่วนตัว งานนั้นต้องวางแผนและวัดผลสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ uly ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผลของการปฏิบัติงานด้วย ตลอดจนงานต้องท้าทายและสามารถสำเร็จได้ คูเปอร์ (จารุณพรมสุวรรณ. 2533 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Cooper. 1958 : 31 - 33) ได้กล่าวถึงความต้องการในการทำงานที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ① งานที่เขาสนใจ ② มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ③ มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม ④ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ ⑤ มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม ⑥ ความสะดวกในการไปกลับ ⑦ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ บุญทัน ดอกไธสง (2520 : 98) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น คือ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข และมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น เป็นความรู้สึกรักชอบ ยินดี เต็มใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร สำหรับข้าราชการครู ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรนั้น หากมีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดขวัญ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การ ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของบุคลากร เพื่อให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

พญุลย์ วิสัยจร (2523 : 6) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ ผู้ร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างดี ทั้งในระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342 - 358) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาจากลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเปรียบเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การหรือหน่วยงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือคนเกลียดชัง คอยจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ต้องหาทางจูงใจให้เกิดขวัญในการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง และ นิภา แก้วศรีงาม (2527 : 217) กล่าวว่าไว้ด้วยว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะ ชี้แจง และปรึกษาในการปฏิบัติงาน ส่วน ระวีวรรณ เสวตมาร-โพธิ์วัง (2533 : 22) ได้อธิบายว่า บุคลากรขององค์การจะต้องอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น มีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุมดูแล การจูงใจให้ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะประสพผลสำเร็จได้จะต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ และ กรมสามัญศึกษา (2526 : 82) ได้กล่าวว่า บุคคลใดที่มีความรู้ลึกซึ้งเข้ากับคนอื่นได้ เช่น เผื่อแผ่ความรัก และรักษาผลประโยชน์เสียของคนอื่น มีความเป็นมิตรแท้เสมอ ทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี ซึ่ง อุทัย หิรัญโรต (2531 : 162 - 163) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง และเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านาย ผู้เรืองอำนาจ ขาดความสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์

และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2535 : 26) กล่าวว่า โดยที่คนเป็นสิ่งที่มีความคิดจิตใจโดยธรรมชาติ มีความพอใจ และมีความต้องการด้านสังคม ตลอดจนความต้องการด้านจิตใจ และอื่น ๆ ทำให้คนทุกคนต้องแสวงหาสิ่งเหล่านี้จากเพื่อนร่วมงาน หรือภายในสังคมมนุษย์ด้วยกัน กล่าวคือ พร้อม ๆ กับความสำคัญที่จะทำงานเพื่อการดำรงชีวิตนั้น การทำงานของคนในแง่ของสุขภาพ สบายใจ การมีมิตรสังคม มีการเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนทางจิตใจ รวมทั้งการยกย่องสรรเสริญ มีความภาคภูมิใจ ก็เป็นสิ่งที่จะต้องมีควบคู่กันไป ส่วน วิจิตร อวระกุล (2538 : 182) ได้เสนอแนะไว้หลายประการ เช่น จะต้องมีความจริงจังต่อกัน ไม่ขัดทอดความผิดให้ผู้อื่น ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่สมควร ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ หลีกเลี่ยงการท้าวหัวเหินเพื่อน และให้ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ยาก ในขณะที่ เสนาะ ดิยาวี (2535 : 314) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงานไม่ดีว่า เกิดจากการที่มีการเคร่งครัดในระเบียบ กฎเกณฑ์มากเกินไป ขาดความเข้าใจระหว่างกัน ขาดการติดต่อสัมพันธ์กัน ขาดการรู้จักดี มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ตลอดจนการแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ไม่ถูกต้อง ส่วน บุญทัน ดอกไธสง (2520 : 99) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้น จะต้องมีความจริงจังต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือกันในการต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกันยามทุกข์ยาก มีการติดต่อสัมพันธ์กัน และมีการแบ่งงานกันถูกต้อง ไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งกัน สำหรับข้าราชการครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ก็เช่นกัน ถ้าแต่ละคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้ว ก็ทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีขวัญ ตลอดจนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์การ

5. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม กำกับ นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สมยศ นาวิกการ (2521 : 95 - 110) ได้พูดถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ไว้ว่า การปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างหนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 จ : 170) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ และผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจ โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ โดยการวางแผนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การสร้างความเข้าใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน การใช้เทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงาน และการใช้เทคนิคในการติดตามผลงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน อรุณ รักธรรม (2527 : 204) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการสร้างขวัญของ ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องปลุกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องรู้จักชมเชยให้กำลังใจ ต้องดูแลเอาใจใส่ ให้ความสนทนสนตามสมควร ต้องให้โอกาสและส่งเสริมให้ก้าวหน้า ต้องสร้างสภาพการทำงานที่ดี ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อนได้ร้องทุกข์ ส่วน ชลอ ธรรมศิริ และ เสรี เกียรติบรรลือ (2538 : 134) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือไว้ว่า ต้องเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ความต้องการของหน่วยงาน ต้องมีหลักการบริหาร สิ่งงานให้ชัดเจน เมื่อทำดีต้องยกย่องสรรเสริญ เมื่อทำผิดต้องแนะนำตักเตือนมิให้สูญเสียศักดิ์ศรี ยินดีรับฟังปัญหา และมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง รวมทั้งให้การสนับสนุนช่วยเหลือตามสมควรและปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ เสนาะ ดีใจว่า และคนอื่น ๆ (2525 : 251 - 252) กล่าวว่า บุคคลในองค์การต้องการผู้บังคับบัญชาที่ยุติธรรม และมีความสามารถ เพราะเป็นตัวชี้ให้เห็นว่า งานที่เขาทำนั้นมั่นคงและ เป็นหลักประกันความสัมพันธ์ที่ดี สำหรับ บุญทัน ดอกโรสง (2520 : 101) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร หากเป็นไปแนวทางที่ดีเหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี

กล่าวโดยสรุป การปกครองบังคับบัญชาสามารถส่งผลทางความรู้สึกที่ข้าราชการครูมีต่อผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การปกครอง การลงโทษ การให้รางวัล การมอบหมายงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม มีหลักการบริหาร มีเหตุผล ตลอดจนเอาใจใส่ ช่วยเหลือบุคลากรครูตามสมควร และข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรก็เช่นกัน ต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาของตน ต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนให้ก้าวหน้า และให้โอกาสแสดงความคิดเห็นตามสมควร หากผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจ ตลอดจนสามารถใช้ศิลปะในการปกครองบังคับบัญชา และบริหารงานโดยยึดหลักการดังกล่าวแล้ว ข้าราชการครูจะสูงขึ้นได้ และจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งยอมรับความสามารถของผู้บริหารขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานสำเร็จ (นิวคัมยรรยงฤทธิ์, 2538 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg, 1959 : 113 - 115) และการบริหารโรงเรียนจะสำเร็จลงได้ต้องได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียน ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำในการดำเนินงานของคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ ผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน มีอำนาจในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย จึงถือว่าผู้บริหารมีความสำคัญที่สุด (สมบุญ ผรรณภพ, 2521 : 224) หากผู้บริหารไม่รับบทบาทหน้าที่ตน การจัดการศึกษาในโรงเรียนก็ย่อมล้มเหลว เพราะครูไม่ให้ความร่วมมือ เกิดมีความรู้สึกต่อผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นผู้ขาดความรู้ ความสามารถ ไม่ให้ความเป็นธรรม ถูกกลั่นแกล้ง ขาดการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร จึงได้มีผู้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารไว้ดังนี้ ร็อดวาร์ด (กล้า ทองขาว, 2523 : 6 - 7 : อ้างอิงมาจาก Ovard, 1966 : 214-218) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหารหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลสำคัญอย่างน้อยสองปัจจัยคือ ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางสังคม สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านมนุษย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ จากความรู้สึกมีความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหารเกิดขึ้นใน

ตัวบุคคลต่าง ๆ กัน อาจได้รับสิ่งพึงพอใจ และสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบรวมทำให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงาน ดังนั้นผู้บริหารพึงยึดหลักปฏิบัติสี่ประการนี้ประกอบการทำงานคือ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสามารถและความเป็นกลาง (สุวกิจ ศรีปัทมา. 2531 : 1) เคนพงษ์ พลละคร (2527 : 13 - 20) กล่าวว่าหลักการและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะทำใหบุคคลากรในองค์การมีความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร คือ การเลือกสรรบุคคลากรเข้าทำงาน ต้องเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ernenาบุคคลากรให้รู้จักงานใหม่ของเขาโดยวิธีที่ถูกต้อง เป็นการสร้างความคุ้นเคยเป็นครั้งคราว บุคลากรทุกคนควรได้รับการเอาใจใส่และชมเชยจากผู้บริหารตามสมควร ผู้บริหารควรคอยสังเกตดูว่าข้อบังคับ ประกาศและวิธีปฏิบัติต่อบุคลากรของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติรู้สึกอย่างไร ผู้ทำงานควรได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ควรทำทุกอย่างที่จะให้คนงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานและไร้กังวล ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคคลในหน่วยงานด้วยความยุติธรรม ควรทำใหบุคคลแต่ละคนรู้สึกภูมิใจในงานและสถานที่ทำงาน การจัดวางแผน กำหนดหน้าที่การงานของคนงานให้ชัดเจน อย่าให้เกิดสับสนหรือขัดแย้งกันได้ และควรมีกิจกรรมทางสังคมบ้าง เพื่อสร้างความเป็นกันเองในหมู่คนงานและเพื่อความสามัคคี ซึ่ง บุญทัน ดอกไธสง (2520 : 102) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารต้องมีความรอบคอบ ยุติธรรม เอาใจผู้ร่วมงาน เข้าสังคม มีระเบียบ รู้จักมอบงานให้ทำ ให้โอกาสและสามารถแก้ปัญหาได้ดี

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารและข้าราชการครูจะต้องร่วมกันวางแผน กำหนดกิจกรรม และมีความร่วมมือประสานงานกันอยู่เสมอ ก็จะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลา และสามารถร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างราบรื่น สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ก็เช่นเดียวกัน หากมีการร่วมมือประสานงานกันดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้ข้าราชการครูมีขวัญในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงต่อไป

ปัจจัยอื่น (other factor)

7. การมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือ

ได้รับการฝึกอบรม สมยศ นาวิการ (2521 : 95 - 110) ได้พูดถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์กไว้ว่า เฮอร์ซเบอร์กได้ศึกษาพบว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่รับ ผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531 ก : 168) ได้แก่ การศึกษา ต่อ เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ โดยได้รับเงินเดือนเต็ม การได้รับการพัฒนาในลักษณะของการฝึกอบรม ทุนงาน หรือร่วมประชุมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การเลื่อนตำแหน่ง และระดับชั้น ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งความ ก้าวหน้าทางราชการนั้น เนื่องจากมีระเบียบวินัย เป็นกรอบที่ทำให้ผู้บริหารราชการยึดถือ เป็นแนวทางปฏิบัติ และมีรายได้จำนวนจำกัดตำแหน่งหน้าที่ แต่มีหลักประกันว่า ครอบงำที่ ยังเป็นข้าราชการปฏิบัติงานดี ความประพฤติไม่เสียหายจะมีความก้าวหน้าตามโอกาส และสามารถอยู่ตำแหน่งจนเกษียณอายุราชการ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าใน หน้าที่ราชการคือ ต้องถือหลักความรู้ความสามารถ ต้องเป็นกลางในทางการเมือง ต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริตและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และอำนาจหน้าที่ต้องสอดคล้องกับความ รับผิดชอบ (อัมพร อุทรังการ, 2529 : 325 - 335) สำหรับ เมธี บิลันธนาณท์ (2529 : 171 - 172) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ ที่รับผิดชอบมีสถานภาพสูงขึ้นและจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย เป็นการให้รางวัลกับการปฏิบัติงาน เป็นการบำรุงขวัญบุคลากรในโรงเรียน แต่บางครั้งก็มีปัญหา เนื่องจากตำแหน่งมี จำนวนจำกัด การแข่งขันในตำแหน่งต่าง ๆ ทำให้ต้องสูญเสียครูประจำการไปดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร ตลอดจนการพัฒนาครูประจำการและครูประจำชั้นแม้มุ่งเพื่อเตรียมให้ครูมีความ เหมาะสมไปดำรงตำแหน่งการบริหารมากกว่าที่จะมุ่งปรับปรุงด้านปฏิบัติการสอน ซึ่ง เสนาะ ดีเยาว์ (2535 : 182) ได้สรุปไว้ว่า การได้เลื่อนตำแหน่งเป็นความต้องการของบุคลากร ทุกคน เพราะจะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเป็น การสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่ สูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น และได้รับค่าจ้างมากขึ้น ตลอดจนเป็นการเพิ่มสถานภาพของคนที่ สูงขึ้นด้วย ส่วน เฉลิมพล สัตถาภรณ์ (2525 : 153 - 154) กล่าวว่า การเลื่อน

ตำแหน่งเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงเป็นที่ต้องการของคนทุกคน การที่คนต้องการเลื่อนตำแหน่งก็เพื่อให้มีรายได้สูงขึ้น มีความมั่นคงในการครองชีพ หากไม่ได้รับตำแหน่งที่ต้องการก็จะผิดหวัง เพราะสังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งเป็นฐานะของบุคลากรในองค์การด้วย ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญอย่างหนึ่ง และ บุญทัน ดอกไธสง (2520 : 102) ได้สรุปความสำคัญของการมีโอกาสนำหน้าในการปฏิบัติงานว่า คือ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานให้สูงขึ้น รับผิดชอบงานมากขึ้น ตลอดจนใช้ระบบคุณธรรม ผู้มาก่อนหลัง และมีความสัมพันธ์ต่อความทะเยอทะยานเพื่อความก้าวหน้า

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานถือเป็นความต้องการของข้าราชการครูในองค์การทุกคน เช่น โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้บุคลากรครูมีขวัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำหรับข้าราชการครูของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ก็มีความต้องการดังกล่าวเช่นกัน ฉะนั้น ผู้บริหารต้องอาศัยหลักความถูกต้องและความยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนควรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปที่เป็นองค์ประกอบภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน สมยศ นาวิการ (2521 : 95 - 110) ได้พูดถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ว่า เฮอริชเบอร์เกอร์ได้ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบภายนอกของหน่วยงานอย่างหนึ่ง ที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 49) อธิบายว่า วัตถุประสงค์ของการจัดสภาพแวดล้อมในสำนักงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้มาติดต่อได้รับความสะดวกรวดเร็ว สะดวกในการกำกับ ดูแล และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งในการจัดสภาพการทำงานนั้นจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ คือ ด้านบุคคล ด้านสถานที่ ด้านงาน และด้านที่เกี่ยวกับหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2538 : 558) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานว่า การมีสถานที่ทำงานที่สะอาด สวยงาม มี

ความปลอดภัย มีอุณหภูมิพอเหมาะ และการมีสภาพจิตใจที่ดี ผ่องใส ไม่ถูกกดดันทางจิตใจ เนื่องจากการได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อนเกินความสามารถ หรือความสามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทวีศักดิ์ นุ่มฤทธิ์ (2536 : 1340) ได้เสนอแนะวิธีการจัดสำนักงานไว้ว่า การจัดอาคารสถานที่ บริเวณสำนักงาน วัสดุครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม สะดวกในการปฏิบัติงาน และการให้บริการ ตลอดทั้งให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 297 - 299) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานในปัจจุบันว่า คนมีความต้องการสภาพการทำงานที่ดี และปลอดภัยมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเจริญและการนำเอาเทคนิคทางวิทยาการมาใช้ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ นอกจากนั้น หัตถ์คนของคนที่ได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยของตนเองมากขึ้น รวมทั้งกฎหมายก็ให้ความสำคัญกับการยกระดับ และการรับประกันภัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ส่วน บุญทัน ดอกโรสง (2520 : 104) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี คือ มีสิ่งแวดล้อมที่จูงใจให้อยากปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในองค์การมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก เพราะหากองค์การมีบรรยากาศที่ดี ไม่เครียด บุคลากรสดชื่นแจ่มใส มีความเข้าใจอันดีต่อกันแล้ว จะทำให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลาและมีประสิทธิภาพบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ สำหรับข้าราชการครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรนั้น หากมีสภาพการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน และจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของจังหวัดชุมพรโดยรวม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2528 ชิต นาสัก (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนประสมการดำเนินการทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2529 ชุมพล บุญชู (2529 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสมการดำเนินการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับขวัญ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนยังไม่ได้รับผลประโยชน์เกื้อกูล เงินเดือนที่เพียงพอและเท่าเทียมกับครูสังกัดอื่น ๆ ซึ่งทำให้ขาดความมั่นใจว่าจะได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนต่อไป ไม่มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารขาดความรู้ ทักษะในการปกครองบังคับบัญชา สถานะของครูยังด้อยกว่าข้าราชการอื่น ๆ การบริหารภายในโรงเรียนยังไม่เป็นระบบตามหลักวิชาการ และ อรุณ ศรีวรรณชาติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ เงินเดือน และประสมการดำเนินการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2530 มนัส กระระกล (2530 : 63) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้า และสวัสดิการ

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : 60 - 62) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ จากกลุ่มตัวอย่าง 420 คน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าครูที่มีประสมการมากมีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสมการน้อย ส่วนอายุ เงินเดือน ไม่ทำให้ครูมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วีระชัย เสมากักดี (Semapakdi, 1987 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา จังหวัดภูเก็ต จากกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ใหญ่ จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 520 คน ผลการวิจัยพบว่า ในการแสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานของครูใหญ่และครูน้อยไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า โอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับอายุสูง ส่วนเงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบันก็สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูงเช่นกัน ผลการวิเคราะห์ที่กลุ่มตัวอย่างไทยแสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับเงินเดือน และเพื่อนร่วมงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างปัทสถาน

ในปี พ.ศ. 2531 สุนทร โคตรทาน (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง 465 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เงินเดือนต่างกันมีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาผลงานวิจัยภายในประเทศ พบว่า ขวัญของบุคลากรในองค์การส่วนใหญ่อยู่นระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรด้านอายุ เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อขวัญของบุคลากรทั้งสองด้านคือ ทำให้ขวัญต่างกันและไม่ต่างกัน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เปรียบเทียบระดับขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ตามตัวแปรด้านอายุ และเงินเดือน

งานวิจัยต่างประเทศ

หลิปป์ (นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์, 2538 : 31 : อ้างอิงมาจาก Flippo, 1971 : 362 - 363) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน จะดูได้จากเงินเดือน ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

เบอร์เกธ (เกษม แก้วเจริญ. 2539 : 53 ; อ้างอิงมาจาก Bergeth. 1971 : 311 - A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐดาโกตาเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานปีจะมีขวัญในการทำงานสูง และครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานสอนและสภาพของครู จะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

เบนเดอร์ (สมภพ ศรีเกื้อ. 2531 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Bender. 1972 : 3984 - A) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อายุและประสบการณ์ในการสอนของครู มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เทอร์รี่ (นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์. 2538 : 57 ; อ้างอิงมาจาก Terry. 1973 : 2675 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและความเข้าใจเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษานอร์ทเทอร์น อินเดียนา เพื่อศึกษาถึงประสบการณ์ในการสอนระดับชั้นที่ครูสอน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ทำการสอนมานานปีมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มเข้าทำงาน ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และตั้งอยู่ในเขตเมือง มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่นอกเมือง

รีส (สมภพ ศรีเกื้อ. 2531 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Reese. 1980 : 1832 - A) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาล ระหว่างปี ค.ศ. 1978 - 1979 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรประสบการณ์การสอน จำนวนปีการสอน ไม่มีผลต่อขวัญของครู

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น รับผิดชอบถึงแม้ว่านักวิชาการต่าง ๆ จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่ก็สังเกตเห็นความสำคัญของขวัญ และให้ข้อคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีภาระหน้าที่คอยหมั่นตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามความต้องการและค่านิยมของครูแต่ละคนประสานเข้ากับองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนคุณภาพการศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยเรื่องนี้ มุ่งศึกษาขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร บทนี้กล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการสร้างเครื่องมือ การดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิธีจัดกระทำข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ในปีการศึกษา 2539 จำนวน 3,362 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้ข้าราชการครู จำนวน 346 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรอายุ และเงินเดือน แล้วสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก (ลิวน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2535 : 255 - 258)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ และเงินเดือนของข้าราชการ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร

ตัวแปร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	1,800	185
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	1,562	161
รวม	3,362	346
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 8,610 บาท	1,965	202
ตั้งแต่ 8,610 บาทขึ้นไป	1,397	144
รวม	3,362	346

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็นสามตอน
คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
สำรวจรายการ (check-list) เพื่อทราบตัวแปรอิสระ ด้านอายุ และเงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แต่ละข้อมีห้าระดับ จำนวน 38 ข้อ ภายใต้นี้แสดงข้อประกอบ คือ เงินเดือน ผลประโยชน์เรื่องอื่น ๆ ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

โดยกำหนดคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของ ไคเคิร์ต (Likert, 1967 : 90-95) แสดงระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร แต่ละข้อคำถามให้ตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะการปรับปรุงระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ แล้วพิจารณาเป็นข้อคำถามขึ้น จำนวน 38 ข้อ ภายใต้นี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญประกอบ ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เรื่องอื่น ๆ ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท
ตรวจสอบความเที่ยงตรง และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุง

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามท่าน - คือ ผศ.กิตติ
ตันไทย อาจารย์ภาควิชาประวัติศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา อาจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์
อาจารย์ 2 ระดับ 6 ช่วยราชการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา และคุณสมบอง
นิลล้วน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองสงขลา พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และ
แก้ไขให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้
(try-out) กับประชากรที่มีช่วงกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร จำนวน 30 คน แล้วมาตรวจ
วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ได้
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการ
การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ไปถึงหัวหน้าการ
ประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดชุมพร เพื่อขอความร่วมมือในการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเวลาที่กำหนด

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

วิธีจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะที่มีความสมบูรณ์ จัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปร แล้วหาค่าร้อยละ

2. ค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายชื่อและเป็นรายองค์ประกอบ เพื่อนำมาประเมินระดับขวัญของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเทียบจากเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น (opinionnaire) ของ เบสต์ (Best, 1977 : 174) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.0000 - 2.3333 หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.3334 - 3.6667 หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.6668 - 5.0000 หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง

3. แบบทดสอบสมมุติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร อายุ และเงินเดือนแตกต่างกัน โดยใช้ค่าที (t-test)

4. ประมวลข้อเสนอนะในการปรับปรุงขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจากแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการจัดเรียงลำดับข้อเสนอนะในการปรับปรุงตามความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 หาค่าร้อยละ ใช้สูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

1.2 หาค่าเฉลี่ย ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

N แทน จำนวนข้อมูล

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 59)

1.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2535 : 64)

2. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ทดสอบค่าที่ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณา

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2535 : 86)

3. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2535 : 171)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเฉลี่ย
- SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน t-distribution
- P แทน ความน่าจะเป็น (probability)
- * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นตอนและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและความเรียงตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ภายใต้แปดองค์ประกอบ คือ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ตามตำแหน่ง อายุ และ เงินเดือน

ตอนที่ 4 การประมวลข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมา

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา					
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา					
จังหวัดชุมพร	346	346	100	346	100

จากตาราง 2 แสดงว่า แบบสอบถามที่ส่งไปให้ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 346 ชุด ได้รับคืนมา 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด

ตาราง 3 แสดงสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 31 ปี	185	53.53
1.2 ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	161	46.47
รวม	346	100
2. เงินเดือน		
2.1 ต่ำกว่า 8,610 บาท	202	58.60
2.2 ตั้งแต่ 8,610 บาทขึ้นไป	144	41.40
รวม	346	100

จากตาราง 3 แสดงว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ซึ่งมีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 185 คน และอายุตั้งแต่ 31 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.53 : 46.47 และมีเงินเดือนต่ำกว่า 8,610 บาท จำนวน 202 คน เงินเดือนตั้งแต่ 8,610 บาทขึ้นไป จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 : 41.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร (N = 346)

ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
1. เงินเดือน	1.8156	0.3414	ต่ำ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.3768	0.3536	ปานกลาง
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.8023	0.3192	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.9488	0.3936	ปานกลาง
5. การปกครองบังคับบัญชา	2.9677	0.3625	ปานกลาง
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	2.8873	0.4517	ปานกลาง
7. การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.1285	0.5564	ต่ำ
8. การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	3.1167	0.6015	ปานกลาง
รวม	2.6305	0.4225	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6305$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ในด้านเงินเดือน และด้านการมีโอกาสนก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.8156$ และ $\bar{X} = 2.1285$) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ (รายละเอียดเป็นรายชื่ออยู่ในภาคผนวก ก.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ตามตัวแปรอายุ และ เงินเดือน

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ตามตัวแปรอายุ

ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร	ต่ำกว่า 31 ปี N = 185		ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป N = 161		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. เงินเดือน	1.7384	0.2971	1.9043	0.3515	-4.70*
2. ผลประโยชน์ที่เกี่ยว	2.3957	0.3479	2.3553	0.3599	1.02
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.7583	0.3013	2.8527	0.3377	-2.73*
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.3565	0.3439	2.5119	0.4317	-3.73*
5. การปกครองบังคับบัญชา	2.8856	0.3095	3.0621	0.3900	-4.62*
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	2.8297	0.4255	2.9534	0.4779	-2.52*
7. การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	1.9878	0.5294	2.2924	0.5722	-5.08*
8. การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	3.0124	0.6006	3.2072	0.5982	-3.01*
รวม	2.4957	0.3944	2.6424	0.4399	-3.42*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 แสดงว่า ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ด้านเงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี สำหรับองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ตามตัวแปรเงินเดือน

ข้อมูลของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร	ต่ำกว่า 8,610 บาท		ตั้งแต่ 8,610 บาทขึ้นไป		t
	N = 202		N = 144		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. เงินเดือน	1.7584	0.3094	1.8958	0.3846	-3.56*
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.4109	0.3554	2.3392	0.3497	1.87
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.7694	0.2999	2.8482	0.3445	-2.21*
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.9146	0.4425	2.9965	0.3081	-2.03*
5. การปกครองบังคับบัญชา	2.8754	0.3398	3.0972	0.3878	-5.51*
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	2.8478	0.4000	2.9427	0.5136	-1.83
7. การมีโอกาสนำก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.0053	0.5284	2.3020	0.5840	-3.86*
8. การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	3.0116	0.6191	3.1914	0.5852	-2.72*
รวม	2.5746	0.4118	2.7082	0.4322	-2.95*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบด้านเงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,610 บาทขึ้นไป มีข้อสูงกว่าข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,610 บาท สำหรับองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตอนที่ 4 การประมวลข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ตาราง 7 ข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญ	ความถี่
1.	เงินเดือน	
1.1	ควรปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	153
1.2	ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ	104
1.3	ควรปรับเงินเดือนข้าราชการครูให้เสมอภาคกับข้าราชการอื่น	75
1.4	ควรให้เงินตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ สำหรับข้าราชการครู	69
2.	ผลประโยชน์เกื้อกูล	
2.1	ควรเพิ่มผลประโยชน์เกื้อกูลในการรักษาพยาบาลของ โรงพยาบาลเอกชนให้เท่ากับโรงพยาบาลของรัฐ	143
2.2	ควรเพิ่มผลประโยชน์เกื้อกูลให้เหมาะสมกับงานที่ต้องรับผิดชอบ	139
2.3	ควรเพิ่มผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อจูงใจให้ข้าราชการครู รับราชการตลอดไป	98
2.4	ควรเพิ่มผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ ข้าราชการครู	47

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการยกระดับข้อ	ความถี่
3.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
3.1	ควรลดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนงานพิเศษ เพื่อให้ปฏิบัติงานสอนได้เต็มที่	92
3.2	ควรให้มีการประกวดผลงาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	88
3.3	ควรงดเว้นการเรียกร้อยละตัดขาด	63
3.4	ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	55
3.5	ควรให้ชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูน้อยกว่า ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	48
4.	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	
4.1	ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการสอน ให้มากกว่านี้	112
4.2	ผู้บังคับบัญชาควรให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่ข้าราชการครู	64
4.3	ควรมีการพบปะสังสรรค์ระหว่างข้าราชการครูประจำ ทุกภาคเรียน	54
5.	การปกครองบังคับบัญชา	
5.1	ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครู	103
5.2	ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	89
5.3	ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น ให้เป็นธรรม มีการเยี่ยมเยียนทั้งที่บ้านและโรงเรียน	45

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญ	ความดี
6.	ความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวผู้บริหาร	
6.1	ผู้บริหารควรใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	74
6.2	ผู้บริหารควรใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน เช่น ที่แสดงความคิดเห็น	71
6.3	ผู้บริหารควรตรวจเยี่ยมและติดตามผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ	38
6.4	ผู้บริหารควรกระจายงานให้ทั่วถึง และมอบหมายงาน ให้รับผิดชอบความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	36
6.5	ผู้บริหารควรนำวิทยากรใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในหน่วยงาน	26
7.	การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	
7.1	ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	101
7.2	ควรให้ข้าราชการครูได้ศึกษาต่อหรือดูงานให้มากกว่านี้	49
7.3	ควรให้ข้าราชการครูได้เข้าอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง	25
8.	การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	
8.1	ควรมีวัสดุอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้มากกว่านี้	65
8.2	ควรให้สถานที่ทำงานสะอาด สวยงาม ปลอดภัย	46

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร เพื่อเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามตัวแปรอายุ และเงินเดือน ตลอดจนเพื่อทราบ ข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสอบถาม ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร จาก กลุ่มประชากร จำนวน 3,362 คน สุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 346 คน โดยเทียบจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1977 : 608) ใช้สุ่มแบบแบ่งชั้น ตามตัวแปรอายุและเงินเดือน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจที่เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบตัวแปรอิสระด้านอายุ และเงินเดือน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน 38 ข้อ ภายใต้อันดับ องค์ประกอบ คือ เงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับลูก ความพึงพอใจงานการปฏิบัติงาน ความ สัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร การ

มีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน และการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เครื่องมือที่สร้างเสร็จได้เสนอคณะกรรมการควบคุมปริมาณหนี้และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง แล้วนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่ไม่ใช่มูลนิธิตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9381 ซึ่งจัดได้ว่าเป็นความเชื่อมั่นที่สูงและเชื่อถือได้ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร แล้วนำหนังสือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ไปถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ปรากฏว่า แบบสอบถามที่ส่งไป 346 ฉบับ ได้รับคืนมา 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติ โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้ ตอนที่ 1 ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ หาค่าร้อยละ เพื่อทราบอัตราส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรอิสระ

ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเปรียบเทียบตัวแปรตาม สมมุติฐานด้วยวิธีทดสอบค่า t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม

การจัดระดับที่ได้จากค่าเฉลี่ย ใช้เทียบเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็นของ เบสต์ (Best, 1977 : 174) ดังนี้

1.0000 - 2.3333 หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ

2.3334 - 3.6667 หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

3.6668 - 5.0000 หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 ได้ประมวลข้อเสนอนี้ด้วยวิธีการจัดลำดับความถี่แต่ละประเด็น

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดชุมพร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร และด้านการมี
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบด้านเงินเดือน
และการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ

2. ผลการเปรียบเทียบขั้วของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ตามตัวแปรอายุ และเงินเดือน ปรากฏดังนี้

2.1 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบด้าน
เงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสดำเนินการ
ปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีขั้วสูงกว่า
ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี สำหรับองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบด้านเงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8.610 บาทขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8.610 บาท สำหรับองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในถือผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการจัดลำดับความถี่ของข้อเสนอแนะในการปรับปรุงขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า มีข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

3.1 เงินเดือน

3.1.1 ควรปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน

3.1.2 ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ

3.1.3 ควรปรับเงินเดือนข้าราชการครูให้เสมอภาคกับข้าราชการอื่น

3.2 ผลประโยชน์เกื้อกูล

3.2.1 ควรเพิ่มผลประโยชน์เกื้อกูลในการรักษาพยาบาลของ

โรงพยาบาลเอกชนให้เท่ากับโรงพยาบาลของรัฐ

3.2.2 ควรเพิ่มผลประโยชน์เกื้อกูลให้เหมาะสมกับงานที่ต้องรับผิดชอบ

3.2.3 ควรเพิ่มผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อจูงใจให้ข้าราชการครู

รับราชการตลอดไป

3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.3.1 ควรลดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนงานพิเศษ เพื่อให้ปฏิบัติการสอนได้เต็มที่

3.3.2 ควรให้มีการประกวดผลงานเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

3.3.3 ควรลดเว้นการเรียไรโดยเด็ดขาด

3.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3.4.1 ควรให้ข้าราชการครูมีอิสระในการปฏิบัติการสอนให้มากกว่านี้

3.4.2 ผู้บังคับบัญชาควรทำให้เกิดและให้ความสำคัญแก่ข้าราชการครู

3.4.3 ควรมีการพบปะสังสรรค์ระหว่างข้าราชการครูประจำ

ทุกภาคเรียน

3.5 การปกครองบังคับบัญชา

3.5.1 ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครู

3.5.2 ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

3.5.3 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น

ให้ความเป็นธรรม มีการเยี่ยมเยียนทั้งที่บ้านและโรงเรียน

3.6 ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร

3.6.1 ผู้บริหารควรใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน

3.6.2 ผู้บริหารควรใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน เช่น

ให้แสดงความคิดเห็น

3.6.3 ผู้บริหารควรหมั่นตรวจเยี่ยมและติดตามผลการปฏิบัติงานของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

3.7 การมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน

3.7.1 ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม

3.7.2 ควรให้ข้าราชการครูได้ศึกษาต่อหรือดูงานให้มากกว่านี้

3.7.3 ควรให้ข้าราชการครูได้เข้าอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง

3.8 การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

3.8.1 ควรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

3.8.2 ควรให้สถานที่ทำงานสะอาด สวยงาม ปลอดภัย

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเงินเดือน และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนทร โคตรท่าน (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทานเองเดียวกับผลการวิจัยของ อรุณ ศรีวรรณชาติ (2529 : 74 - 79) ได้ศึกษา ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปทานเองเดียวกับผลการวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : 60 - 62) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร และการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง น่าจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เหล่านี้จากผู้บริหารตามอัตภาพ และความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล จึงทำให้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษามีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และไม่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับ มาสโลว์ (สมภพ ศรีเกื้อ, 2531 : 11 : อ้างอิงมาจาก Maslow, 1954 : 30) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ยังมีความต้องการขั้นสูงต่อไปอีก และไม่ยากนักที่ผู้บริหารจะตอบสนองความต้องการของข้าราชการครูทุกคนให้มีความพึงพอใจและมีขวัญสูงได้ กอปรกับความไม่เหมาะสมในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งมีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบหลายประการด้วยกัน บทบาทในโรงเรียน ได้แก่ การให้การศึกษอบรมศีลธรรมจรรยา ถ่ายทอดวัฒนธรรม บทบาททางสังคม ได้แก่ ร่วมกิจกรรมของชุมชน การเป็นผู้นำชุมชน การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สายหยุด จันททอง, 2529 : 6 - 7) สำหรับบทบาทในโรงเรียนนั้น นอกจากงานการสอนแล้วข้าราชการครูยังต้องช่วยงานพิเศษของโรงเรียน เช่น งานธุรการและงานการเงิน งานโครงการอาหารกลางวัน และงานบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นเหตุให้ข้าราชการครูต้องทำงานหนัก มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยในการปฏิบัติงาน แม้จะมีใจรักงาน แต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยประสิทธิภาพได้ อีกทั้งยังเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองด้วย (เจริญ นิลินทร์, 2531 : 26) ซึ่งสอดคล้องกับ วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 244) ได้กล่าวถึงผลกระทบจากการที่ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา มีบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานมาก จึงทำให้ไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้เบื่อหน่าย ปฏิบัติงานด้วยความไม่มั่นใจ มีความสัมพันธ์ในหน่วยงานน้อย มีการเรียกร้องมาก คิดจะเปลี่ยนงานอยู่ตลอดเวลาต้องการแสวงหาสิ่งที่ดีและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ความตั้งใจ และขวัญในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในระดับสูง กลั่นกลายเป็นระดับปานกลางได้

สำหรับองค์ประกอบด้านเงินเดือน และด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังศรี ชมพวงศรี (2527 : 26) ได้ศึกษาขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ข้าราชการครูมีขวัญในระดับต่ำเป็นอันดับสุดท้ายและรองอันดับสุดท้าย คือ องค์ประกอบด้านเงินเดือน และความเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2523 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า องค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ความเพียงพอของรายได้ มีขวัญอยู่ในระดับต่ำสุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูส่วนน้อยมีรายได้เพียงทางเดียว จึงทำให้การใช้จ่ายไม่เพียงพอ กอปรกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันโดยรวมของประเทศอยู่ในภาวะที่ตกต่ำและระดับเงินเพื่อค่อนข้างสูง จึงทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร มีขวัญในองค์ประกอบด้านเงินเดือนอยู่ในอันดับสุดท้ายด้วย ซึ่ง ภิญโญ สาร (2523 : 376) ได้กล่าวว่า ถ้ารายได้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี สอดคล้องกับ เนลสัน และ ทอมสัน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2533 : 5 : อ้างอิงมาจาก Nelson and Thomson, 1967 : 467) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้านเงินเดือน และ เซอร์จิอวานนี (รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง, 2530 : 87 : อ้างอิงมาจาก Sergiovanni) ได้กล่าวยืนยันหนักแน่นว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญมากต่อวิชาชีพครู สำหรับด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงานนั้น เจลิมพล สัตถาภรณ์ (2525 : 153 - 154) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงเป็นที่ต้องการของคนทุกคน การที่คนต้องการเลื่อนตำแหน่งก็เพื่อให้มีรายได้สูงขึ้น มีความมั่นคงในการครองชีพ หากไม่ได้รับตำแหน่งที่ต้องการก็จะผิดหวัง เพราะสังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งเป็นฐานะของบุคลากรในองค์การด้วย

ฉะนั้น ถ้าจะให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร จึงควรจะต้องเลื่อนขั้น

เงินเดือนอย่างยุติธรรม ควรให้ข้าราชการครูได้ศึกษาต่อ ตูงาน และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองให้มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรให้ข้าราชการครูได้มีอิสระในการปฏิบัติงาน การสอน และควรลดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนงานพิเศษของข้าราชการครู เพื่อจะได้ปฏิบัติตามสอนได้เต็มที่ โดยการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูในตำแหน่งที่รับผิดชอบงานเฉพาะด้าน เพื่อให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ ความสามารถ ด้วยความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้น รับผิดชอบ และมีขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่ง นิวเมอร์ (วิจิตร อาวะกุล, 2538 : 150 : อ้างอิงมาจาก Newmer) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด จะทำให้มีขวัญและพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ รับผิดชอบ และมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ ไพบุลย์ วิสัยจร (2523 : 6) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรู้สึกพอใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้เขาสร้างผลงานได้มากและมีคุณภาพที่ดีกว่าให้ปฏิบัติงานที่เขาไม่พึงพอใจ และสมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 341) ได้กล่าวสนับสนุนว่า บุคคลที่มีขวัญดี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาและร่างกายของตน เพื่อสนองความต้องการในวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่ง กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 92) ได้กล่าวตรงกันว่า บุคคลที่มีขวัญดี เขาจะอุทิศแรงงาน แรงกาย แรงใจ และเวลาของเขาเพื่อก่อให้เกิดผลงานที่ดีตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่เขาสังกัดอยู่

2. การเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบด้าน เงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสนำหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ ศรีวรรณชาติ (2529 : 74 - 96) ได้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด นครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้บริหารที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ หนูประดิษฐ์ (2533 : 124) ได้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ผู้บริหารที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย

สาเหตุที่ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชุมพร ที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี น่าจะเป็นเพราะ ตามหลักจิตวิทยาได้กล่าวไว้ว่า วัยผู้ใหญ่ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปนั้น เป็น ผู้ใหญ่เต็มตัวทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การทำงานของระบบประสาท ช้าลง จะมีความอดทนอดกลั้นมากขึ้น เมื่อมีการปะทะกับสิ่งเร้าต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถปรับตัวได้เร็วในสถานการณ์ต่าง ๆ เพราะอารมณ์ ความรู้สึกจะส่งผลต่อขวัญโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษณา ศรีศักดิ์ศรี (2531 : 112) ได้กล่าวไว้ว่า วัยผู้ใหญ่ที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปนั้น เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะในด้าน ต่าง ๆ สูง มีความอดทน อดกลั้น ตลอดจนสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ และข้าราชการครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอาวุโส ปฏิบัติงานมานาน มี เงินเดือนสูง เพียงพอแก่การครองชีพในปัจจุบัน จึงทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง กับ สุรศักดิ์ นานากุล และคนอื่น ๆ (2527 : 132) ได้กล่าวสนับสนุนว่า เงินเดือน สามารถสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยหลักในการจ่ายเงินเดือน หรือผลตอบแทนนั้นต้อง เพียงพอ (adequately) และยุติธรรม (equitable) ซึ่งผู้ที่มี เงินเดือนสูงนั้นจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน มีประสบการณ์สูง เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ รู้จักแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ไม่วิตกกังวลต่อการปฏิบัติงานที่ยากหรือซับซ้อน มีความเชื่อมั่นใน การตัดสินใจและมีความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (สมพงษ์ เกษมสัน, 2523 : 248) ตลอดจนมีโอกาสดำเนินงานการปฏิบัติงานสูงกว่า เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระเบียบจะมีการกำหนดความอาวุโสในแง่อัตราเงินเดือนไว้เสมอ จึงทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี

3. การเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ด้านเงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการมีโอกาสดำเนินงานการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,610 บาทขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,610 บาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทยา ขวัญทอง (2522 : 75) ได้ศึกษาขวัญของข้าราชการครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ในภาคกลาง พบว่าข้าราชการครูเกษียณที่มีรายได้สูงมีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูเกษียณที่มีรายได้ต่ำ

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,610 บาทขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,610 บาท น่าจะเป็นเพราะว่า ค่านิยมของสังคมไทยซึ่งมีการเคารพผู้อาวุโส ซึ่งส่วนใหญ่มักจะมีเงินเดือนสูง และผู้มีเงินเดือนน้อยนับว่าเป็นผู้ด้อยอาวุโสในสายตาของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงอาจจะละเลยในการให้แสดงความคิดเห็น หรือให้ลาปรึกษาหารือ ทำให้ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่างของโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของตนเอง จึงทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 84) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียน ย่อมทำให้ข้าราชการครูและผู้ที่มา

เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจและตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เหตุผลประการหนึ่งคือ การที่ผู้บริหารไม่มีวิธีการที่ดีในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้บุคลากรที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานหมกมุ่นในการปฏิบัติงาน เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ในบางครั้งครูไม่เข้าใจเรื่องระเบียบกฎหมาย และขั้นตอนการพิจารณาความดีความชอบ จึงทำให้มองผู้บริหารไปทางแง่ไม่ดี หรือไม่มีความเป็นธรรม เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,610 บาทนั้นส่วนใหญ่ฐานะทางเศรษฐกิจยังไม่มั่นคง เงินเดือนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับกับภาวะเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มสูงขึ้นปัจจุบัน ทำให้เงินเดือนกับค่าครองชีพไม่สมดุลกัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2537 : 66)

สำหรับองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารระดับสูงได้ให้ความเป็นธรรมในด้านผลประโยชน์เกื้อกูลให้แก่ข้าราชการครู เช่น ให้อำนาจเงินค่าเช่าบ้าน ให้อำนาจเงินรับค่ารักษาพยาบาล ให้อำนาจเงินช่วยการศึกษาบุตร และจัดบ้านพักอาศัยให้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการครู จึงทำให้ข้าราชการครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือประสานงานกับผู้บริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะและตัดสินใจในการรับมอบงาน ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่ง นิภา แก้วศรีงาม (2527 : 217) กล่าวว่า ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะชี้แจงตลอดจนปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้ และ ปฐม ทศพล (2527 : 218) ได้กล่าวสนับสนุนว่า การกระทำเช่นนี้ของผู้บริหารจะทำให้ข้าราชการครูลดความคับข้องใจและความเครียดลงได้

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า เงินเดือน เป็นตัวแปรที่กำหนดวิธีการบริหารงานของผู้บริหารในแง่การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน จึงนำไปเป็นประโยชน์แก่ตัวผู้บริหารไม่เอาเรื่องอาวุโสเข้าไปเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอาวุโสเรื่องเงินเดือน ทั้งนี้

เพราะบุคลากรทุกคนมีประโยชน์ต่อโรงเรียนทั้งสิ้น ต่างก็มีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่อาจจะก่อประโยชน์ต่อโรงเรียนเช่นเดียวกันโดยไม่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการเงินเดือนสำหรับในเรื่องการพิจารณาเรื่องของความดีความชอบนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมกับราชการครูทุกคนตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2537 : 41) ได้กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับข้าราชการครูทุกคน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้อมูลของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พอจะสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญได้ ดังนี้

1. ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญและพัฒนาระดับขวัญของข้าราชการครูให้สูงขึ้น
2. ควรมีการสำรวจระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษายู่เสมอ ทั้งการสำรวจในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน หรือระดับอำเภอ เพื่อจะได้ทราบระดับขวัญเป็นระยะ ๆ และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป
3. องค์ประกอบด้านเงินเดือน คือ เรื่องของการให้ได้รับผลตอบแทน ผู้บริหารจึงควรพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบที่ข้าราชการครูมีขวัญต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องหาทางส่งเสริม ปรับปรุงให้ดีขึ้นและเป็นธรรมมากขึ้น
4. ในด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ฝึกทักษะ และเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน และควรให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

ระหว่างกันบ้าง เพื่อเพิ่มประสบการณ์ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย ข้าราชการครู
ที่ได้รับบรรจุเข้าทำงานใหม่ก็ควรจะอบรมให้ความรู้ในแง่การดำรงตนในชุมชน การปรับตัว
เข้ากับผู้อื่น และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความมั่นใจใน
การปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญ
งานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดชุมพร
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤษฎา ศักดิ์ศรี. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรวิทยา. 2531.
- _____. มนุษยสัมพันธ์ เล่ม 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรวิทยา. 2534.
- กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. 2523. อัดสำเนา.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์. 2529.
- กิติมา ปรีดีติลก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์. 2532.
- _____. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์. 2529.
- เกษม แก้วเจริญ. ขวัญของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการการศึกษา แยกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิ. 2539. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2530.
- _____. การจัดสวัสดิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534. อัดสำเนา.
- _____. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย. 2537.
- _____. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย. 2531 ง.
- _____. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาการบริหารงาน บุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุรสภา. 2531 ก.
- _____. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, คู่มือปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา, กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536.

_____, ชุดฝึกอบรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เล่ม 14, กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2531 ค.

_____, ชุดฝึกอบรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เล่มที่ 9, กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2531 ข.

_____, บันทึกประจำวัน, กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2538.

_____, ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2528.

_____, เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา, กรุงเทพฯ : กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531 จ.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, แผนการศึกษาชาติ 2535, กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2535.

_____, รายงานฉบับสังเคราะห์ เรื่องการวิจัยและประเมินคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา, กรุงเทพฯ โรงพิมพ์อักษรไทย, 2531.

ครูพลอย(นามแฝง), "สู่งาน," วารสารจังหวัดชุมพร, 1 : 3 - 5 ; พฤศจิกายน 2537.

จรูญ มลิจันทร์, "วิถีดติศรัทธาในวิชาชีพครู," ครูปริทัศน์, 13 : 22 - 27 ; กุมภาพันธ์ 2531.

จารุญ พรสวรรค์, การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย, ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. ถ่ายเอกสาร.

เจริญชัย โชติช่วง, ขบวนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดภาคใต้, ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.

เฉลิมพล สัตถาภรณ์. การบริหารงานบุคคล. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

2525.

ชลอ ธรรมศิริ และ เสรี เกียรติบรรลือ. ประมุขศิลป์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เชียงใหม่
การพิมพ์, 2538.

ชิต นาสัก. ขวัญของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม.

สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อุดสาเนา.

ชุมพล บุญชู. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช.

ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.

อุดสาเนา.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษา. บัณฑิต :
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2531. อุดสาเนา.

เด่นพงษ์ พลละคร. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แพร่การช่าง, 2527.

ทวีศักดิ์ นุ่มฤทธิ์. คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา.

กรุงเทพฯ : 2536.

เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, สมเด็จพระ. พระราชโองการพระราชทาน

แก่นักเรียนนักศึกษาที่ได้รับรางวัล ณ ศาลาดุสิดาลัย. วันพฤหัสบดีที่ 22 กรกฎาคม

2536.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.

_____. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

ธีรภูมิ ประทุมพรรัตน์. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. สงขลา : ภาควิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. อุดสาเนา.

_____. การบริหารการศึกษา. สงขลา : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2537. อุดสาเนา.

_____. เอกสารบรรยายวิชาการบริหารงานบุคคล การจัดการและประโยชน์เกื้อกูล.

สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2538.

- นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์อักษรกิจ, 2527.
- นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์. การศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล.
 ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2538.
 ถ่ายเอกสาร.
- บุญทัน ดอกไธสง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2520.
- ปฐม ทศพล. "ผู้บริหารสามารถช่วยลดความตึงเครียดของครูได้. มิตรครู. 218 : 17 -
 18 ; กันยายน 2537.
- ประกอบ คุณานุรักษ์. การพัฒนารูปแบบองค์การและการจัดกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา
รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สุดจิตออฟเซต, 2529.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต,
 2535.
- พนอม แก้วกำเนิด. หลักการของหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ฉบับปรับปรุง
พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ : สุรสถาลาดพร้าว, 2533.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนส,
 2526.
- _____. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนส, 2529.
- พิทยา ขวัญทอง. ขวัญของข้าราชการครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง.
 ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2522. อัดสำเนา.
- พิน คงพูน. ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้. ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ไพฑูรย์ วิสัยจร. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ กรุงเทพมหานคร. ปริณยานิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.

- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา
ในภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร. 2533. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2523.
- มนัส กระทะกล. ข้อมูลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. ปริญญานิพนธ์
 กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. 2530. อัดสำเนา.
- มบุญ ทะพะวัฒนา. การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจ-อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักคสีสาน. 2532.
- เมธี ปิลันธนาภ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร. 2525.
 _____. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์. 2529.
- ระวีวรรณ เสวตอมร-โพธิ์วัง. "ความรู้ความเข้าใจผู้อื่น," มิตรครู. 32(18) : 14 - 22 ; กันยายน 2533.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ :
 อักษรเจริญทัศน์. 2525.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. 2530. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีกิจ
 การพิมพ์. 2535.
- ลีลา สีนานูเคราะห์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู. 2530.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. กรุงเทพฯ : จงเจริญ
 การพิมพ์. 2521.
- วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ. ม.ป.ท., ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- วิจิตร ศรีสอาน. "วิฤตศรัทธาวิชาชีพรู," สุบรรทัศน์. 13 : 22 - 27 ; กุมภาพันธ์
 2531.

✓ วิจิตร อาวะกุล, เทคนิคมนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้ง
เฮาส์ จำกัด, 2538.

วิรัช สงวนวงศ์วาน, การบริหารครอบครัว, กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์แม่สลับลิขซึ่ง
จำกัด, 2531.

ศรีสมร พุ่มสะอาด, การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา, ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ศ., กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

ศึกษาธิการ, กระทรวง, คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533),
กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, การบริหารการศึกษา, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไพศาลศิลป์, 2529.

สงศรี ชมพวงสี, ข้อค้นพบการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา,
นครราชสีมา : ภาควิชาทดสอบและการวิจัยการศึกษา วิทยาลัยครูนครราชสีมา,
2527.

สมเดช สีแสง, คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา, ม.ป.ท., 2539.

สมบูรณ์ พรหมภาพ, หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน, กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์
การพิมพ์, 2521.

สมพงษ์ เกษมสัน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____, การบริหาร, กรุงเทพฯ : เกษมสุวรรณการพิมพ์, 2514.

_____, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

(สมภาพ ศรีก่อ, ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สงขลา, ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม., สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา,
2531. อัดสำเนา.

สมยศ นาวิการ, การบริหาร, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2536.

_____, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2521.

สวัสดิ์ สุวรรณอักษร, "ปัจจัยส่งเสริมการบริหารหลักสูตร," สารพัฒนาหลักสูตร, 35 :
25 - 30 ; กุมภาพันธ์ 2531.

สามัญศึกษา, กรม. ความรู้ด้านพฤติกรรมมนุษย์และทักษะการครองคน. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์, 2526.

_____. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรวิทยา, 2536.

สาราช สีนวล. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขต

การศึกษา 3. ปริญญาโท. กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สงขลา, 2534. ถ่ายเอกสาร.

สุจิตชัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. "การจูงใจและบำเหน็จความชอบ," เอกสารการสอน

วิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8. หน้า 569 - 570. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุจิตชัยธรรมาธิราช, 2538.

_____. หลักและระบบการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์, 2523.

สุนทร โคตรท่าน. ข้อมูลในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม

สามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. ปริญญาโท. กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531. อัดสำเนา.

สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์. ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดนราธิวาส. ปริญญาโท. กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สงขลา, 2533. ถ่ายเอกสาร.

สุนน ณรงค์อินทร์. ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ เปรียบเทียบกับครูโรงเรียน

รัฐบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

อัดสำเนา.

สุรศักดิ์ นานากุล และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ทวีการพิมพ์, 2527.

สุวกิจ ศรีปัดดา. การบริหารงานบุคคล. มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม.

2531.

เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2535.

เสนาะ ดีเยาว์ และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2525.

- หวน พันธุ์พันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์. 2528.
- / อรุณ วัชรธรรม. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 2527.
- อรุณ ศรีวรรณชาติ. ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินญานินพีส์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. 2529. อัดสำเนา.
- อัญชลี แจ่มเจริญ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และแท็บเล็ทเจริญผล. 2527.
- อัมพร อุทธังการ. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ท่าเทียบนายกรัฐมนตรี, 2529.
- อุทัย ธรรมเดโช. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์. 2531.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์. 2531.
- _____. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์. 2533.
- เอกวิทย์ ณ อยุธยา. "ผลกระทบของการประกอบอาชีพครูกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน." สารพัฒนาหลักสูตร. 24 : 8 - 12 ; กันยายน 2526.
- Best, John W. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall. 1977.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610 ; 1970.
- Likert, Rensis. The Human Organization : Its Management and Values. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Semapakdi, Virachai. "A Study of Job Satisfaction of Elementary School Teachers in Phuket Province Thailand." A Dissertation Presented to The Faculty of Graduate School. University of Missouri-Columbia. July, 1987.





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือ



(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/1305

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

อาเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

17 กันยายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คุณสมบอง นิลล้วน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสมพร สอนสุทธี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษาชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

นิสิตผู้นี้ได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง ขบวนการของข้าราชการ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร.อาคม วัตรสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ประติษฐ์ วัชรวิบูลย์ กรรมการ

สิ่งที่นิติศาสตร์ขอความอนุเคราะห์จากท่านคือ เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ
ถูกต้องของแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรด
ให้แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สืบพงศ์ ธรรมชาติ

(ผศ.ดร.สืบพงศ์ ธรรมชาติ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. (074) 313153

(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/1304

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 10000

17 กันยายน 2539

เรื่อง ขออนุญาตเรียน

เรียน อาจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสมพร สอนสุทธี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษาชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

นิสิตผู้นี้ได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง วิทยานิพนธ์ของข้าราชการ
ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร

ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร.อาคม วัฒนาธรรม กรรมการ

อาจารย์ประติษฐ์ วิ่งสะวิบูลย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอขออนุญาตเรียนจากท่านคือ เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ถูกต้องของแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรด
ให้แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สืบพงศ์ ธรรมชาติ

(ผศ.ดร.สืบพงศ์ ธรรมชาติ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. (074) 313153

(สำเนา)

ที่ ทม 1018(6)/1303

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

อาเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

17 กันยายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่

เรียน ผศ.กิตติ ดันไทย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสมพร สอนสุทธี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษาชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

นิสิตผู้นี้ได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง ขบวนการของข้าราชการ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร.อาคม วัตรสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ประติษฐ์ วั่งสะวิบูลย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์จากท่านคือ เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ
ถูกต้องของแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ที่ใด ๆ ที่ท่านจะโปรด
ให้แก่นิสิตผู้นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สืบพงศ์ ธรรมชาติ

(ผศ.ดร.สืบพงศ์ ธรรมชาติ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.(074) 313153



แบบสอบถามครูโรงเรียนประถมศึกษา

เรื่อง

ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร จำนวน 38 ข้อ
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงขวัญของข้าราชการครูโรงเรียน
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง อย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง
เพราะจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์
3. คำตอบที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่กระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่
การงานของหัวหน้าหน่วยงานท่านและต่อตัวท่านแต่ประการใด
4. เมื่อท่านตอบเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านได้ตอบแบบสอบถาม
ครบทุกข้อแล้วหรือยัง แบบสอบถามที่ตอบทุกข้อจะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และใช้ได้
5. คำตอบของรายบุคคล จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

กรุณาอ่านข้อความเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของข้าราชการครูในแต่ละข้อให้เข้าใจ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

1. หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด
2. หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยน้อย
3. หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง
4. หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยมาก
5. หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับข้อวัณ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
<u>เงินเดือน</u>							
1.	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การครองชีพ ในปัจจุบัน						[] 13
2.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ						[] 14
3.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิ						[] 15
4.	เงินเดือนที่ได้รับเสมอภาคกับข้าราชการใน ตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน						[] 16
5.	เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความยุติธรรม						[] 17
<u>ผลประโยชน์เกื้อกูล</u>							
6.	ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับช้แก้ปัญหาความ เดือนร้อนได้						[] 18
7.	ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับสามารถให้หลัก ประกันด้านความมั่นคง						[] 19
8.	ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับเป็นเหตุจูงใจ ให้รับราชการตลอดไป						[] 10
9.	ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์ ด้านความสะอาดกสหาย						[] 11

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
10.	ท่านพอใจในผลประโยชน์ที่เกื้อกูลที่ได้รับ ในปัจจุบัน						[]12
	<u>ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>						
11.	ท่านพอใจที่ทำงานในโรงเรียนนี้จนไม่อยากจะ ย้ายหรือลาออก						[]13
12.	การมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร						[]14
13.	การมอบหมายงานท้าทายความสามารถ ให้กับบุคลากร						[]15
14.	การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมเป็นสื่อ การเรียนการสอน						[]16
15.	ความพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน โดยทั่ว ๆ ไป						[]17
16.	ความพอใจในชั่วโมงการทำงานและ สถานที่ทำงาน						[]18
17.	ความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						[]19

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับข้อนี้	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>						
18.	บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน						[120
19.	บุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน						[121
20.	บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						[122
21.	การอภิปราย ชุมชนนิเทศ ในโรงเรียน มีน้อยมาก						[123
	<u>การปกครองบังคับบัญชา</u>						
22.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม						[124
23.	ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ในหน่วยงาน						[125
24.	ผู้บังคับบัญชาใช้เทคนิคใหม่ ๆ ในการ บริหารงาน						[126
25.	ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						[127
26.	ผู้บังคับบัญชามีเคยลงโทษหรือตักเตือนการ ทำงานของท่านด้วยอารมณ์หรืออคติส่วนตัว						[128

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับข้อ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
27.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงาน						[129
	<u>ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร</u>						
28.	บุคลากรในโรงเรียนมีการประสานงานและ ร่วมมือกันอย่างดี						[130
29.	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร งาน						[131
30.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						[132
31.	บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ สนใจ						[133
	<u>การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน</u>						
32.	การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรม						[134

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
33.	การมีโอกาสในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง ให้สูงขึ้น						[135
34.	การมีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน						[136
35.	การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง						[137
	<u>การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี</u>						
36.	วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงพอ						[138
37.	สถานที่ทำงานสะอาด สวยงาม ปลอดภัย ...						[139
38.	การทำงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ไม่มีขั้นตอนยุ่งยาก						[140

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

โปรดบันทึกข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เพื่อช่วยให้ระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร ดียิ่งขึ้น ลงในช่องว่างทางขวามือ

ประเด็นที่ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
1. เงินเดือน	1. 2.
2. ผลประโยชน์แก่ลูก	1. 2.
3. ความพึงพอใจในการทำงาน	1. 2.

ประเด็นที่ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	1. ... 2. ...
5. การปกครองบังคับบัญชา	1. ... 2. ...
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับของผู้บริหาร	1. ... 2. ...
7. การมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	1. ... 2. ...

ประเด็นที่ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
8. การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	1. 2.

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

สมพร สอนสุทธิ

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ



ภาคผนวก ค.

ตาราง 8



ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
<u>เงินเดือน</u>				
1.	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การครองชีพ ในปัจจุบัน	1.7541	0.3081	ต่ำ
2.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	1.7670	0.3623	ต่ำ
3.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิ	1.8253	0.3371	ต่ำ
4.	เงินเดือนที่ได้รับเสมอภาคกับข้าราชการใน ตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน	1.9004	0.3534	ต่ำ
5.	เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความยุติธรรม	1.8312	0.3461	ต่ำ
รวม		1.8156	0.3414	ต่ำ
<u>ผลประโยชน์เกื้อกูล</u>				
6.	ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับใช้แก้ปัญหาความ เดือนร้อนได้	2.4100	0.3570	ปานกลาง
7.	ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับสามารถให้หลัก ประกันด้านความมั่นคง	2.3719	0.3625	ปานกลาง
8.	ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับเป็นเหตุจูงใจ ให้รับราชการตลอดไป	2.3750	0.3702	ปานกลาง
9.	ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์ ด้านความสะอาดสวยงาม	2.4010	0.3423	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
10.	ท่านพอใจในผลประโยชน์ที่ก่อคุณที่ได้รับในปัจจุบัน	2.3261	0.3360	ต่ำ
	รวม	2.3768	0.3536	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ</u>				
11.	ท่านพอใจที่ทำงานในโรงเรียนนี้จนไม่อยากจะย้ายหรือลาออก	2.8203	0.3250	ปานกลาง
12.	การมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	2.7625	0.3721	ปานกลาง
13.	การมอบหมายงานท้าทายความสามารถให้กับบุคลากร	2.9010	0.3122	ปานกลาง
14.	การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมเป็นสื่อการเรียนการสอน	2.7512	0.3015	ปานกลาง
15.	ความพอใจในสภาพการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป	2.8100	0.3106	ปานกลาง
16.	ความพอใจในชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงาน	2.8200	0.3070	ปานกลาง
17.	ความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.7511	0.3060	ปานกลาง
	รวม	2.8023	0.3192	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
<u>ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>				
18.	บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	2.8991	0.3886	ปานกลาง
19.	บุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน	2.9581	0.3936	ปานกลาง
20.	บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	2.9790	0.4010	ปานกลาง
21.	การอิงลาเรียน ขาดงานในโรงเรียน มีน้อยมาก	2.9590	0.3912	ปานกลาง
รวม		2.9488	0.3936	ปานกลาง
<u>การปกครองบังคับบัญชา</u>				
22.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	2.9732	0.3350	ปานกลาง
23.	ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ในหน่วยงาน	2.8897	0.4100	ปานกลาง
24.	ผู้บังคับบัญชาใช้เทคนิคใหม่ ๆ ในการ บริหารงาน	2.9640	0.3320	ปานกลาง
25.	ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	2.8972	0.3430	ปานกลาง
26.	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษหรือตักเตือนการ ทำงานของท่านด้วยอารมณ์หรืออคติส่วนตัว	3.1020	0.4000	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวข้องกับขวัญ	$\bar{X}$	SD.	ระดับขวัญ
27.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในทางจิตใจ ในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน	2.9638	0.3317	ปานกลาง
	รวม	2.9677	0.3625	ปานกลาง
<u>ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร</u>				
28.	บุคลากรในโรงเรียนมีการประสานงานและ ร่วมมือกันเป็นอย่างดี	2.8864	0.4627	ปานกลาง
29.	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร งาน	2.8765	0.4398	ปานกลาง
30.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.9010	0.4747	ปานกลาง
31.	บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ สบายใจ	2.8853	0.4296	ปานกลาง
	รวม	2.8873	0.4517	ปานกลาง

การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงาน

32.	การมีโอกาสนำเสนอผลงาน อย่างยุติธรรม	2.0270	0.5765	ต่ำ
33.	การมีโอกาสนำเสนอผลงาน ให้สูงขึ้น	2.1430	0.5563	ต่ำ

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
34.	การมีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน	2.1340	0.5272	ต่ำ
35.	การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง	2.2100	0.5656	ต่ำ
	รวม	2.1285	0.5564	ต่ำ
<u>การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี</u>				
36.	วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงพอ	3.1614	0.6026	ปานกลาง
37.	สถานที่ทำงานสะอาด สบายงาม ปลอดภัย	3.2013	0.6043	ปานกลาง
38.	การทำงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ไม่มีขั้นตอนยุ่งยาก	2.9874	0.5976	ปานกลาง
	รวม	3.1167	0.6015	ปานกลาง

บทคัดย่อ



ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร



เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
เมษายน 2540

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาระดับขวัญ เปรียบเทียบขวัญ ตามตัวแปรอายุ และเงินเดือน ตลอดจนทราบข้อเสนอแนะในการยกระดับขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 38 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ t-test ทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร และด้านการมี สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบด้านเงินเดือน และการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ

2. ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบด้านเงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี สำหรับองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ขวัญของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบด้านเงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน และ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,610 บาทขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าข้าราชการครูที่มี

เงินเดือนต่ำกว่า 8,610 บาท สำหรับองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เพื่อกุลและด้านความ
เชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการยกระดับภาพลักษณ์ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ลังเกล้า
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร มีดังนี้ ผู้บริหารควรใช้ความรู้ความสามารถในการ
บริหารงาน ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
ผู้บริหารควรให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่ข้าราชการครู และควรลดบทบาท หน้าที่ และ
ความรับผิดชอบด้านงานพิเศษของข้าราชการครู เพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานสอนได้เต็มที่



A STUDY OF THE MORALE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS UNDER THE OFFICE OF
CHUMPORN PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
Thaksin University

April 1997

This research was aimed at studying the levels of morale according to the variables of age and salary and compiling suggestions for the improvement of morale of primary school teachers under the Office of Chumporn Provincial Primary Education.

The sample subjects were 346 school teachers. The data collecting instrument was a 38-item rating-scale questionnaire and an open-ended section for suggestions. The statistics utilized were percentage, mean, and standard deviation. A t-test was used to test the hypotheses.

The research results revealed that:

1. The overall morale and these components: benefits, job satisfaction, relationships within the school, governing and controlling, confidence and recognition of administrators, and appropriate working environment were at a moderate level. The components of salary and opportunities for job advancement were at a low level.

2. There was a significant difference at the .05 level in the perception of the teachers who differed in age, in the overall morale and in the components of salary, job satisfaction, relationships within the school, governing and controlling, confidence and recognition of the administrators, opportunities for job advancement, and appropriate working environment. The teachers who were over 31 years old perceived higher morale than the teachers who were under 31 years of age. There was no significant difference on the component of benefits.

3. There was a significant difference at the .05 level among the teachers who differed in salary in their perception of the whole and the following components of morale: salary, job satisfaction, relationships within the school, governing and controlling, opportunities for job advancement, and appropriate working environment. The teachers who received a salary higher than 8,619 Baht a month stated higher morale than those who received less than 8,610 Baht a month. There was no significant difference in the components of benefits and confidence and recognition of the administrators.

The suggestions for the improvement of the morale of the teachers were as follows. Administrators should use their knowledge and ability in their administration. Annual salary increases should be considered and decided fairly. Administrators should act as role models for teachers and they should honor and recognize the importance of teachers. Extra responsibilities, duties and role performances of the teachers should be minimized so that teachers can fully devote their time to teaching.



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวสมพร สอนสุหรี
วัน เดือน ปีเกิด 19 กุมภาพันธ์ 2507
สถานที่เกิด อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 55 หมู่ที่ 2 ตำบลสวนแดง อำเภอละแม จังหวัดชุมพร 86170
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน หัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนชุมชนบ้านเขาหลวง ตำบลทุ่งหลวง
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร 86170
ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2525 ม.ศ. 5 จากโรงเรียนสวนศรีวิทยา อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
พ.ศ. 2530 กศ.บ. จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
พ.ศ. 2540 กศ.ม. จากมหาวิทยาลัยทักษิณ