



ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

ปณัตติดา มานิตย์

GRAD VRU

ภาคนี้พนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2557



MORALE OF TEACHER PERFORMANCE IN PRIVATE SCHOOLS UNDER
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

PANATDA MANIT

GRAD VRU

A TERM PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2014

ใบรับรองภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

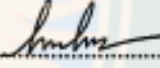
ชื่อเรื่องภาคนิพนธ์: ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร
ชื่อนักศึกษา: ปณิตดา มานิตย์
รหัสประจำตัว: 53M54650313
ปริญญา: ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา


คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

คณะกรรมการสอบภาคนิพนธ์


.....  ประธาน (อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา)

.....  กรรมการ (อาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

.....  ประธาน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)

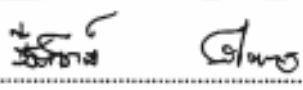
.....  กรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน)

.....  กรรมการ (อาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

.....  กรรมการและเลขานุการ (อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา)

.....  ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยอิน ศรีโสภา)

GRAD VRU

..... 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนิช ศรีวิหการ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ๑๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องภาคนิพนธ์	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
ชื่อนักศึกษา	ปณิตดา มานิตย์
รหัสประจำตัว	53M54650313
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์	อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา
กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์	อาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้สอน
โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 285 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตาม
แนวคิดของเบ็นท์ลี และแรมเฟล โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และค่าที่ แบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้าน
หลักสูตร รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานภาพของครู ด้านที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่
ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า
(1) วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร ไม่แตกต่างกัน และ (2) ประสบการณ์ในการทำงานกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ไม่แตกต่างกัน

Term Paper Title	Morale of Teacher Performance in Private Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office
Student	Panatda Manit
Student ID	53M54650313
Degree	Master of Education
Field of Study	Educational Administration
Term Paper Advisor	Dr.Sakda Sathapornwachana
Term Paper Co-Advisor	Dr.Chanchai Wongsirisawat

ABSTRACT

The purpose of this research were to study and compare the morale of teacher performance in private schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, classified by level of education and teacher experience. The samples of the study were 285 teachers in private schools in the academic year 2012, obtained by using by Krejcie and Morgan's table. The instruments used to collect data was a questionnaire for morale of teacher performance in private schools through Bentley and Rempel's concept with a reliability of 0.76. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test (independent).

The findings were as follows:

1. The morale of teacher performance in private schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, as a whole was at a high level. For each aspect, the results from the high level to the low level were as follows: curriculum, teacher status and community education support.

2. The comparison of the opinions on the morale of teacher performance in private schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, classified by educational level and work experience showed that: (1) There was no significant difference in terms of level of education in the opinions on the morale of teacher performance in private schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office Educational Service Area. (2) There was no significant difference in terms of work experience in opinions on the morale of teacher performance in private schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office.

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วย ความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา ประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วีรภัทร ภัทรกุล รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประธานบริหารหลักสูตรสาธารณสุขชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิตตพรพงษ์ อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ในทุกวิชา ตลอดจนผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จนภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากภาคนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตราบูชาแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปณิตตา มานิตย์

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญ.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน.....	11
2.3 บริบทของโรงเรียนเอกชน.....	21
2.4 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร.....	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	38
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	56
5.2 อภิปรายผล.....	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	67
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	68
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
ประวัติผู้วิจัย.....	76



GRAD VRU

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 กลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากร.....	35

4.1	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
4.2	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร โดยรวมและรายด้าน.....	42
4.3	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร.....	43
4.4	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน.....	44
4.5	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู.....	45
4.6	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านเงินเดือน.....	46
4.7	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านปริมาณงาน.....	47
4.8	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านหลักสูตร.....	48
4.9	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านสถานภาพของครู.....	49
4.10	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน.....	50
4.11	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านอาคารสถานที่และการบริการ.....	51
4.12	ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านภาวะความกดดันของชุมชน.....	52
4.13	ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	53
4.14	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงานกับระดับขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้าน.....	54

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหลักการจัดการศึกษา ตามมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) การจัดการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากรซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ขณะที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา เพื่อให้มีศักยภาพสามารถที่จะแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ทำให้ทุกฝ่ายจะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา รวมถึงการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนด้วยและในการจัดการศึกษาของประเทศไทยนั้นเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการทางการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้หรือที่รัฐจัดได้ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรของรัฐ (สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th>)

ภาคเอกชนเป็นภาคีสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศและแบ่งเบาการจัดการศึกษาของรัฐ โดยปีการศึกษา 2550 มีสถานศึกษาของภาคเอกชนทั้งหมด 3,887 แห่ง มีนักเรียน 2,405,305 คน และมีครูทั้งหมด 125,803 คน ซึ่งปัจจัยด้านครุฑนับเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาเอกชนผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ จากการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรก พ.ศ. 2544-2548 พบว่าสถานศึกษาเอกชนมีคุณภาพระดับดี มีสัดส่วนสูงกว่าในภาพรวมของประเทศในทุกมาตรฐาน ดังนั้น การสนับสนุนและการพัฒนาครุฑภาคเอกชนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (สืบค้นจาก <http://www.kriengsak.com>)

ครู เป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคมและคุณภาพของประชากรสังคม คือ ตัวกำหนดในการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม แต่ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน วิชาชีพครูกำลังมีปัญหามากมายประการ ได้แก่ เงินเดือนครูต่ำเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ ครูไทย คือ คนระดับกลางและระดับกลางส่วนล่างทางเศรษฐกิจและสังคม ครูต้องทำอาชีพเสริมอื่นๆ อาชีพครูไม่ได้รับการยกย่องในสังคม ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน (สืบค้นจาก <http://www.kroobannok.com>)

รุ่ง แก้วแดง (2541) กล่าวไว้ว่า ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่ครูเป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะมีพลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทางตรงกันข้าม หากได้ครูที่มีปัญหาไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรให้มีศักยภาพ และมีความสามารถในการแข่งขันชาตินั้นอาจเสื่อมโทรมและถึงกับล่มสลายได้

การบริหารโรงเรียนผู้บริหารต้องคำนึงถึงขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้มาก ทั้งนี้เพราะการสร้างระดับขวัญของครูให้สูงย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ขวัญเป็นเรื่องของจิตใจความรู้สึกเป็นนามธรรมแต่เราก็สามารถจะทราบถึงสภาพขวัญของบุคลากรในหน่วยงานได้จากการสังเกตพฤติกรรม การแสดงออก ผลงาน ความขยันหมั่นเพียร ความทุ่มเทในการทำงาน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและปรับปรุงขวัญกำลังใจของครูอยู่เสมอ (สุวณี ตรีละ, 2545)

ในการจัดการศึกษาเอกชนนั้นเอกชนจะเป็นผู้ลงทุนและดำเนินการเองภายใต้ศักยภาพของแต่ละแห่ง จึงมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านคุณภาพที่มีทั้งโรงเรียนที่มีคุณภาพเยี่ยมเป็นที่ยอมรับของสังคม มีทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคต่างๆ เช่น โรงเรียนขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และบางแห่งให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพน้อย รายได้ของโรงเรียนไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการบรรจุและถอดถอนครูบ่อยเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชนย้ายระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน และภาครัฐเรียกบรรจุครูระหว่างปีการศึกษา ครูขาดการพัฒนาและสอนไม่ตรงตามความสามารถ/คุณวุฒิ ครูขาดขวัญและกำลังใจเนื่องมาจากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ นักเรียนขาดระเบียบวินัย ขาดคุณธรรมจริยธรรม เนื่องมาจากค่านิยมที่ชอบสบายไม่สนใจในการเรียน ประกอบกับวัฒนธรรมต่างชาติได้หลั่งไหลเข้ามา มาก รวมทั้งขาดการสนับสนุนจากรัฐทั้งในด้านงบประมาณในการลงทุน สื่อการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์ การบริหาร และจัดการศึกษาของเอกชนยังไม่เป็นอิสระอย่างแท้จริง (สืบค้นจาก <http://www.bps.moe.go.th>)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 มีสถานศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 11 โรงเรียน ครูโรงเรียนเอกชนได้มีพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของขวัญไม่ดี หรือมีขวัญ เช่น แสดงความเฉยเมยต่อผู้บังคับบัญชา ไม่เชื่อฟังไม่สุภาพอ่อนน้อม ขัดคำสั่งบ่อยๆ มีการย้ายระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน มีการลาออกด้วยความสมัครใจมากขึ้น และไปสอบบรรจุเป็นครูรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่องค์กรของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2531)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางนำไปปรับปรุง พัฒนา และสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้กับครูอันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา ต่อไป

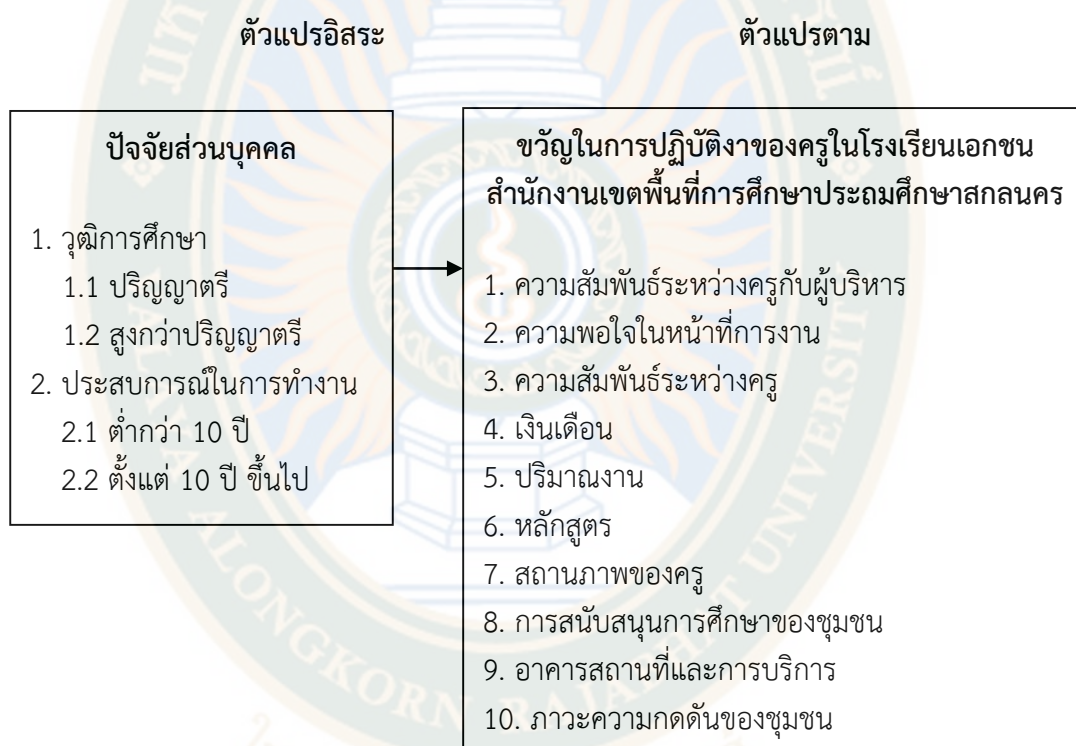
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบแห่งขวัญในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของเบ็นท์ลี และแรมเพล (Bently & Rempel, 1970) 10 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครู เงินเดือน ปริมาณงาน หลักสูตร สถานภาพของครู การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน อาคารสถานที่ การบริการ และภาวะความกดดันของชุมชน โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

1.4.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา

1.4.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย 3 เขตพื้นที่ ดังนี้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 23 โรงเรียน
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 27 โรงเรียน
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 11 โรงเรียน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 61 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,078 คน

(2) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 285 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05

2) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

(1) ตัวแปรต้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

(2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบแห่งขวัญในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของเบ็นท์ลี และเรมเพล (Bentley & Rempel) แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดูร์ สหรัฐอเมริกา ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับขวัญ 10 องค์ประกอบ มาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้ (Bentley & Rempel, 1970)

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร
- 2) ความพอใจในหน้าที่การงาน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างครู
- 4) เงินเดือน
- 5) ปริมาณงาน
- 6) หลักสูตร
- 7) สถานภาพของครู
- 8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน
- 9) อาคารสถานที่และการบริการ
- 10) ภาวะความกดดันของชุมชน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ขวัญ หมายถึง สภาวะจิตใจ ความรู้สึกของบุคคล พฤติกรรมที่แสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

1.6.2 การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นพลังร่วมของกลุ่มบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์การ โดยการร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เป็นผลจากบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์การในสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรขององค์การได้อยู่อย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความหวังในชีวิตอนาคต และความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.6.3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาพทางจิตใจและอารมณ์ของครูที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์และการปฏิบัติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และโรงเรียน ด้วยการร่วมมือร่วมใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข มีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบต่างๆ เกี่ยวกับขวัญ 10 องค์ประกอบ มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารในด้านต่างๆ ความสามารถในด้านอาชีพ ความสนใจที่มีต่อครูและหน้าที่การงานของครูความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2) ความพอใจในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความพึงพอใจในหน้าที่การสอน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถในการทำงาน สนุกสนานในการทำงานร่วมกับนักเรียน และปรารถนาที่จะยึดอาชีพครูต่อไป

3) ความสัมพันธ์ระหว่างครู หมายถึง ความสัมพันธ์ของครูกับเพื่อนครูด้วยกัน รวมถึงความร่วมมือในการทำงานต่างๆ การเตรียมการสอนร่วมกับการยอมรับในความมีศีลธรรม อธิติพล ความสนใจ ตลอดจนความสามารถของเพื่อนครู

4) เงินเดือน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนเองได้รับบนนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือนครู ความรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนคุ้มกับการทำงานของตนหรือไม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่นแล้วตนเองมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

5) ปริมาณงาน หมายถึง งานธุรการ งานทะเบียนต่างๆ ความล่าช้าของระบบงานด้านสังคม งานกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพและชั่วโมงการสอน

6) หลักสูตร หมายถึง ปฏิบัติการของครูที่มีต่อหลักสูตรโรงเรียนในด้านที่เกี่ยวข้องกับการสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเตรียมตัวให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

7) สถานภาพของครู หมายถึง ความรู้สึกในเรื่องเกี่ยวกับการเสาะแสวงหาเกียรติยศ ชื่อเสียง ความมั่นคง และผลประโยชน์ที่ได้จากการสอนตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน หมายถึง ความเข้าใจและความเต็มใจที่ชุมชนจะเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

9) อาคารสถานที่และการบริการ หมายถึง ความเพียงพอและเหมาะสมของอาคารสถานที่เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนประสิทธิภาพของการให้บริการและความสะดวกในการเบิกใช้อุปกรณ์

10) ภาวะความกดดันของชุมชน หมายถึง ความสนใจและความคาดหวังของชุมชนที่เกี่ยวกับตัวครูในด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ความมีเสรีภาพที่ครูจะอภิปรายปัญหาต่างๆ ที่ไม่อาจหาข้อยุติได้ในชั้นเรียน

1.6.4 ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา และโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 61 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

1.6.5 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงานที่มีภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาระดับจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ของจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 3 เขต ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก มีสถานศึกษาเอกชนในสังกัด จำนวน 23 โรงเรียน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอส่องดาว อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ และอำเภอเจริญศิลป์ มีสถานศึกษาเอกชนในสังกัด จำนวน 27 โรงเรียน

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภอวานรนิวาส อำเภอคำตากล้า อำเภอบ้านม่วง และอำเภออากาศอำนวย มีสถานศึกษาเอกชนในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน

1.6.6 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.6.7 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ช่วงเวลา คือ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้กับครูในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.7.2 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารการศึกษาในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารการศึกษา และเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้กับครูในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญ

2.1.1 ความหมายของขวัญ

2.1.2 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ทฤษฎีองค์ประกอบแห่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ เบ็นท์ลี และแรมเพล (Bentley & Rempel)

2.2.2 องค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน

2.2.4 มาตรการสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

2.2.5 ลักษณะที่แสดงว่าบุคลากรในองค์กรมีขวัญดี

2.2.6 ลักษณะที่แสดงว่าบุคลากรในองค์กรมีขวัญไม่ดี

2.2.7 การเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน

2.3 บริบทของโรงเรียนเอกชน

2.4 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญ

สุรพล พะยอมแย้ม (2541) ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออก ในรูปของความสนใจ ความกระตือรือร้น หรือความเอาใจใส่ที่จะกระทำงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับ มอบหมาย สรรวม พฤษเสถียร (2543) ขวัญจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารบุคคล หน่วยงาน หรือองค์การใดก็ตามถ้าผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่มีขวัญดีจะมีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นเต็มใจและเพียร พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานหรือองค์การนั้น ด้วย เหตุนี้ในการบริหารงานบุคคลจึงต้องเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของผู้ร่วมงาน เพราะขวัญมีส่วน เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถดีแต่หากไม่ดีก็ทำให้ไม่สามารถ แสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ขวัญในการปฏิบัติงานอาจพิจารณาได้ 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคล (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้ง 2 ประการนี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ที่ใดที่มีขวัญของหมู่คณะสูงขวัญของบุคคลก็จะสูงไปด้วย ถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำขวัญของบุคคลก็จะต่ำไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพราะขวัญเป็นกำลังใจที่จะร่วมกันทำงานแต่พลังในการทำงานจะเกิดขึ้นกับบุคคลและคณะบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น สิ่งแวดล้อมจูงใจให้คนทำงานเพียงใด หน้าที่การงานได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเพียงใด โอกาสที่จะได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การศึกษา อบรมหรือการศึกษาต่อมีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540)

2.1.1 ความหมายของขวัญ

ขวัญ หรือที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Morale” นี้ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง ต่างกัน เช่น “ขวัญ” หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางเอาไว้

เดวิส (Davis, 1971) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของขวัญว่า หมายถึง “สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่นๆ” อย่างไรก็ตามก็อาจให้ความหมายของขวัญได้ว่า “ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร”

ฟลิปโป (Flippo, 1971) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

โยเดอร์ (Yoder, 1972) ได้ให้ความหมายของขวัญในลักษณะเกี่ยวกับการทำงานว่า “ขวัญในการทำงาน” หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่นๆ และให้แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญในการปฏิบัติงานสูง หมายถึง ความกระตือรือร้น ความรู้สึกเชื่อมั่นนับถือในความสำเร็จของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มในธุรกิจ

เบนต์ลีย์ และแรมเพล (Bentley & Rempel, 1973) กล่าวว่า ขวัญคือการแสดงออกทางอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำซึ่งต้องยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ระดับขวัญกำลังใจของบุคคลที่ได้รับจากการทำงานระดับขวัญกำลังใจที่ดีเห็นได้จากความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกและความเชื่อมั่นของบุคคลมีความสำคัญและเกิดกำลังใจมากกว่าเงื่อนไขอื่น ๆ ภายนอก

2.1.2 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานได้มีหน่วยงาน และผู้รู้หลายท่านให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จเรียบร้อยราบรื่นมีประสิทธิภาพสูงสุด ถึงแม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ มาขวางกั้นบุคคลนั้นก็ไมย่อท้อ

สุวรี จันทรสา (2540) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกของสภาพจิตใจในการทำงานของแต่ละบุคคลซึ่งแสดงออกด้วยการบ่งชี้ความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างไมย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์อันเดียวกัน

ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น

พาขวัญ พุ่มกุมาร (2541) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ หรือเจตคติ ความรู้สึกนึกคิดหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่องานที่ทำได้โดยแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน

สงวน ช่างฉัตร (2541) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึก ท่าทีหรือพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งโดยไมย่อท้อไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้ผลงานร่วมกัน

สุรพล พะยอมแย้ม (2541) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออกในรูปของความสนใจ ความกระตือรือร้น หรือความใส่ใจที่จะกระทำงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย

อนงค์ อนันต์รัตนสุข (2541) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพจิตใจของบุคคลแต่ละบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับตอบสนองทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดจากความพอใจในงานและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุญเสริม รวบรวมทรัพย์ (2542) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ผู้ร่วมงาน และหน่วยงานหรือองค์การที่สังกัดโดยความรู้สึกนั้นแสดงออกในรูปการมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับผู้ร่วมงาน ความรู้สึกในการยอมรับในผลสำเร็จของงาน ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ

วิจิตร อวาระกุล (2542) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติของบุคคลที่มีต่อสภาพการในการปฏิบัติงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง เจตคติที่เกิดขึ้นจากภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจของแต่ละบุคคลและกลุ่มที่มีความต้องการจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

สังกัด ประดิษฐ์สุวรรณ (2542) ให้ความหมายไว้ว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานหรือองค์การเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

อาภัสสร ไซยคุณา (2542) ให้คำนิยามของขวัญในการปฏิบัติงานว่าเป็นภาวะแห่งอารมณ์ จิตใจ ความรู้สึก ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้ทางพฤติกรรมในการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ตั้งใจและการให้ความร่วมมือซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2542) ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นท่าทีความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ขวัญเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เช่น ได้รับการยอมรับนับถือ การมีสัมพันธ์ภาพต่อกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความผูกพันกับองค์การ และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

จากความหมายและคำจำกัดความของขวัญในการปฏิบัติงานที่นำเสนอข้างต้นมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานเป็นพลังร่วมของกลุ่มบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์การโดยการร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เป็นผลจากบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีทั้งในแนวตั้งและแนวนอนทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กรในสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรขององค์การได้อยู่อย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความหวังในชีวิต อนาคต และความก้าวหน้า

2.1.3 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญของบุคลากรเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน เพราะเมื่อบุคลากรในองค์การมีขวัญดีมีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความหวัง มีความตั้งใจ พึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบถึงแม้งานหนักหรืออยู่ในภาวะที่ย่งยากลำบากเพียงไรก็ตามเขาจะไม่มีอาการทอดอ้อม มีกำลังใจที่จะทำงานและแก้ปัญหาอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ดังนั้น จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญมีผลกระทบต่อปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องคำนึงเรื่องขวัญและมีวิธีการที่จะทำงานให้แล้วเสร็จในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องมีความพึงพอใจ มีความสุขใจ ยินดีที่จะทำงานและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเมื่อทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีแล้วการปฏิบัติงานทุกอย่างก็จะประสบความสำเร็จเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีมาตรฐานทั้งคุณภาพและปริมาณ นอกจากนี้ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การประสานงานที่ดีและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วย

การบริหารงานที่ดีต้องดำเนินการให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจของผู้ร่วมงาน การที่บุคลากรในองค์กรมีขวัญที่ดีจะแสดงออกในการมีศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใช้ความพยายามที่ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกันมีทัศนคติที่ทำความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพยายามให้มีขึ้นในองค์กร อยู่ตลอดเวลา (วิจิตร อวระกุล, 2542) ในทางตรงกันข้าม ผู้ร่วมงานที่ปราศจากขวัญจะแสดงออก ในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540) เมื่อขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างขวัญของผู้ร่วมงานให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ สามารถสะท้อนภาพบรรยากาศ ในองค์กรถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความ กระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างความสามัคคี ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลตามเป้าหมายของ องค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์กรจะแสดงออกให้เห็นได้จากพฤติกรรม ในหลายๆ ลักษณะในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่ดีจะต้องเอาใจใส่ต่อขวัญของ ผู้ร่วมงานในหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อทราบขวัญในขณะนั้นได้อย่างถูกต้อง และสามารถเลือกใช้วิธีบำรุง ขวัญเสริมสร้างขวัญให้เหมาะสม การจงใจหรือวิธีที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญสูงขึ้นนั้นผู้บริหารจะต้อง ทราบความต้องการของบุคคลและหาทางตอบสนองความต้องการของบุคลากรเหล่านั้นให้เกิด ความพอใจ ถือได้ว่าเป็นการบำรุงขวัญอย่างดี ดังนั้น จึงขอเสนอทฤษฎีการจงใจที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับ ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ทฤษฎีองค์ประกอบแห่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของเบ็นท์เลย์ และแรมเบล (Bentley & Rempel)

เบ็นท์เลย์ และแรมเบล (Bentley & Rempel, 1970) แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดู สหรัฐอเมริกา เจ้าของเครื่องมือในการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่เรียกว่า The Purdue Teacher Opinionnaire ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับขวัญ 10 ด้าน ดังอธิบาย รายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร (Teacher Rapport with Principal) คือ ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารในด้านต่างๆ ความสามารถในการด้านอาชีพ ความสนใจที่มีครูและหน้าที่ การงานของครู ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2) ความพอใจในหน้าที่การงาน (Satisfaction with Teaching) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียน ความพึงพอใจในหน้าที่การสอน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถในการ ทำงานสนุกสนานในการทำงานร่วมกับนักเรียนและปรารถนาที่จะยึดอาชีพครูต่อไป

3) ความสัมพันธ์ระหว่างครู (Rapport Among Teachers) เน้นความสัมพันธ์ของครูกับเพื่อนครูด้วยกันรวมถึงความร่วมมือในการทำงานต่างๆ การเตรียมการสอนร่วมกับการยอมรับในความมีศีลธรรม อธิติพล ความสนใจ ตลอดจนความสามารถของเพื่อนครู

4) เงินเดือน (Teacher Salary) เป็นเรื่องเบื้องต้นเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนเองได้รับนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือนครู ความรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนคุ้มกับการทำงานของตนหรือไม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่นแล้วตนเองมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

5) ปริมาณงาน (Teacher Load) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานทะเบียนต่างๆ ความล่าช้าของระบบ งานด้านสังคม งานกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพและชั่วโมงสอน

6) หลักสูตร (Curriculum Issue) หมายถึง ปฏิบัติการของครูที่มีต่อหลักสูตรโรงเรียนในด้านที่เกี่ยวกับการสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเตรียมตัวให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

7) สถานภาพของครู (Teacher Status) เป็นความรู้สึกในเรื่องเกี่ยวกับการเสาะแสวงหาเกียรติยศชื่อเสียง ความมั่นคง และผลประโยชน์ที่ได้จากการสอน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน (Community Support of Education) กล่าวถึงความเข้าใจและความเต็มใจที่ชุมชนจะเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

9) อาคารสถานที่และการบริการ (School Facilities and Services) กล่าวถึงความเพียงพอและเหมาะสมของอาคารสถานที่เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนประสิทธิภาพของการให้บริการและความสะดวกในการเบิกใช้อุปกรณ์

10) ภาวะกดดันของชุมชน (Community Pressures) หมายถึง ความสนใจและความคาดหวังของชุมชนที่เกี่ยวกับตัวครูในด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ความมีเสรีภาพที่ครูจะอภิปรายปัญหาต่างๆ ที่ไม่อาจหาข้อยุติได้ในชั้นเรียน

2.2.2 องค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน

บุคลากรในองค์การถ้ามีขวัญที่ดี ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพการทำงานก็จะไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าทั้งร่างกายและจิตใจ การทำงานตามหน้าที่ย่อมมีคุณภาพดีกว่าการทำงานเพราะมีความผูกพันกับองค์การ การทำงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะทุ่มเททั้งชีวิตและจิตใจให้กับองค์การที่ตนอยู่อย่างแท้จริง ได้มีหน่วยงานและผู้รู้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ประดิษฐ์ คุณรัตน์ (2539) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดขวัญที่ดี

6 ประการ

1) การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ กล่าวคือ ผู้บริหารควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานช่วยแนะนำแก้ไขปัญหาและเป็นที่พึ่งแก่ผู้ร่วมงานได้

2) ความพึงพอใจหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การเข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ

3) ความพึงพอใจกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ถ้าสมาชิกเข้าใจระบบและการดำเนินงานของผู้ร่วมงานแล้วสมาชิกเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้งานมีขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4) ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ เช่น การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม

5) สุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของผู้ร่วมงาน การที่จะมีขวัญดีนั้นนอกจากคำนึงถึงปัจจัยภายในหน่วยงาน (On the Job Factor) แล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกหน่วยงาน (Off the Job Factor) เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น ยังต้องคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วไปของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอเมื่อเปรียบเทียบกับกันแล้วก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่น้อยแตกต่างกันอย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้ระบุถึงองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญที่ดีมี 8 ประการ คือ

1) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องดำเนินงานให้เหมาะสมและเป็นธรรม

2) การจัดสวัสดิการในการทำงานตลอดจนสิ่งบรรเทาความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อนให้ได้รับความสะดวกสบายตามอัธยาศัย

3) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกัน

5) การใช้ภาวะการณเป็นผู้นำที่ดีโดยการบริหารให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจของผู้ร่วมงานด้วย

6) จัดให้มีการบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาชีวิตหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่

7) จัดให้มีการประเมินสำรวจตรวจสอบเจตคติ ฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

8) จัดให้มีการขจัดปัญหาความทุกข์ร้อน ข้อร้องทุกข์อย่างตรงจุด
สยาม ปิยะนราธาร (2541) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานไว้ 10 ข้อด้วยกัน ดังนี้

1) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บรรยากาศที่ดี หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความเสมอภาค มีความจริงใจเอื้ออาทรต่อกัน เน้นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสื่อสารกันอย่างชัดเจน ธรรมชาติของมนุษย์มักไม่ชอบให้ใครมาควบคุมหรือคอยจับผิดขณะทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น บรรยากาศที่ดี เช่น ความเป็นมิตร ความเป็นอิสระในการทำงาน ไว้วางใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอุปกรณ์พร้อมในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบสะอาดสะดวกสบาย

2) การชมเชย การให้รางวัล เป็นตัวที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป เช่น การยอมรับนับถือในความสามารถ อิศรเสรีภาพ ให้โอกาส ให้กำลังใจ ความสะดวกสบาย การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องสรรเสริญ ชื่อเสียง ความปลอดภัยมีศักยภาพในงาน มีความมั่นคง

3) เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในองค์การ หากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ส่วนสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

4) แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบจะเป็นกระจกสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร ถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ ถ้าไม่ดีก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

5) ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค การทำงานใดๆ ก็ตามล้วนต้องพบกับปัญหานานัปการ ปัญหาบางปัญหาผู้ร่วมงานสามารถแก้ไขได้ แต่บางปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้ามาช่วยเหลือเพื่อลดปัญหาให้น้อยลง ผู้บริหารควรรับรู้ความรู้สึกและอารมณ์ในสถานะที่เป็นอยู่ ฉะนั้นผู้บริหารจึงมีเทคนิคในการสร้างสัมพันธภาพ การให้กำลังใจ การชี้แนะให้เห็นความกระจ่าง การสะท้อนความรู้สึกและเนื้อหา การทบทวนข้อมูล การฟัง การถาม และการสรุป

6) การให้มีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน การมีส่วนร่วมจะแสดงให้เห็นถึงความเป็นส่วนหนึ่งหรือความเป็นเจ้าขององค์การสามารถแสดงออกในรูปของคำขวัญ เครื่องแบบ เครื่องหมาย สัญลักษณ์ และเพลง

7) จัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทำ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำจะทำให้งานนั้นมีคุณภาพเกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานใดที่ผู้บริหารมอบหมายให้ทำแต่ไม่มี ความถนัดงานนั้นก็จะมีออกมาไม่มีคุณภาพ ฉะนั้นผู้บริหารควรจะต้องให้ออกกว่า ผู้ร่วมงานมีความถนัดอะไร มีความสามารถเรื่องไหนจึงควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

8) มีความยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมไม่ลำเอียงหรือเล่นพรรคเล่นพวกที่จะทำลายขวัญของผู้ร่วมงานให้ต่ำลง การตัดสินว่าผู้ร่วมงานคนไหนถูหรือผิดต้องมีหลักฐานหรือ หลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกัน

9) ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่ทำอยู่ต้องจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเจริญก้าวหน้า ผู้ร่วมงานหากทำงานโดยไม่รู้ตนเองว่าจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นแค่ไหนจะทำให้การทำงานเกิดความเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้นเท่าที่ควร ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงเส้นทางและวิธีการสร้างความเจริญก้าวหน้า

10) สนองความต้องการของผู้ร่วมงานโดยทั่วไป มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าผู้บริหารสามารถสนองความต้องการของผู้ร่วมงานได้ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะลดปัญหา ความยุ่งยากลงไปได้ การให้ความสนใจและเอาใจใส่เรียนรู้ว่าต้องการอะไรและสนองในสิ่งที่ต้องการ จะทำให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีค่ามีความสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการสร้างขวัญที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย

2.2.3 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมของมนุษย์สมัยใหม่สลับซับซ้อนเกินกว่าผู้บริหารจะเรียนรู้ได้ว่าผู้ร่วมงานรู้สึกอย่างไร ถ้าเพียงแต่อาศัยการสังเกตจากชีวิตประจำวันเท่านั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องออกไปหาความรู้เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ร่วมงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานของตนเอง ทำให้รู้จักตนเองและสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับผู้ร่วมงานในการบริหารงานของตนเอง ในด้านประโยชน์ของการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานมีผู้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ ดังนี้

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์การ โดยศึกษาเฉพาะลงไปเกี่ยวกับด้านใดด้านหนึ่งเพื่อดูว่าผู้ร่วมงานรู้สึกอย่างไรต่องานที่เขาเกี่ยวข้องทำให้ได้ทราบถึงปัญหาต่างๆ

2) เมื่อมีการศึกษาขวัญในการทำงานก็จะต้องมีการติดต่อกันระหว่างผู้สำรวจกับคนงานที่ถูกสำรวจ และเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามหรือจากการที่ไปสัมภาษณ์ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหารสนใจพวกเขาทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น

3) ทำให้การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเจตคติในระดับผู้บริหาร ถ้าการสำรวจและศึกษาขวัญกระทำโดยบุคคลภายนอกองค์การจะยิ่งทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังมากขึ้น มีหลายองค์การยอมรับว่าการศึกษาขวัญเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดที่เตือนให้ผู้บริหารคำนึงถึงขวัญขององค์การหรือบุคคลในองค์การมากขึ้น ดังนั้นการศึกษาขวัญก็คือวิธีการที่จะปรับปรุงมนุษย์สัมพันธ์และเจตคติของผู้บริหารนั่นเอง

4) การศึกษาขวัญจะบอกให้ทราบว่าบุคคลในองค์การหรือคนงานนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมที่ไหนบ้าง ต้องให้คำแนะนำเพียงไร การมอบอำนาจงานเป็นอย่างไร

ประดิษฐ์ คุณรัตน์ (2539) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการศึกษาขวัญได้ ดังนี้

1) เป็นเครื่องบ่งชี้ให้แก่ฝ่ายบริหารให้ได้รับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของเขา และบ่งบอกให้รู้ว่างานในส่วนใดที่ผู้ปฏิบัติได้กระทำอยู่ เขามีความรู้สึกอย่างไรและเหตุใดจึงเกิดความรู้อย่างนั้น ซึ่งสามารถวัดได้ทุกส่วนขององค์การในทุกๆ หน่วยงาน

2) การสำรวจขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดการติดต่อสื่อสารขึ้นในองค์การในแบบติดต่อสื่อสารขึ้นเบื้องต้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะได้รับโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการได้มาซึ่งข้อมูลของขวัญ เกิดจากการสำรวจโดยแบบสอบถามหรือเกิดจากการสัมภาษณ์ซึ่งต้องทำการวางแผนและปรึกษาในองค์การก่อนทำการสำรวจ ซึ่งก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในองค์การขึ้นและผู้บริหารจะได้รับข้อมูลของทัศนคติในการทำงานจริงแทนที่จะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารคิดขึ้นเองเท่านั้น

3) ก่อให้เกิดเจตคติในองค์การที่ดีขึ้น เนื่องจากการสำรวจขวัญจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัญหาในการทำงานในด้านต่างๆ สามารถแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องเป็นห่วงว่าจะกระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงาน ดังนั้น การสำรวจขวัญจึงเป็นการประกันความปลอดภัยในการปลดปล่อยความรู้สึกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จึงสามารถแสดงความรู้สึกได้เต็มที่และผู้บริหารก็สามารถนำข้อมูลเชิงคุณภาพดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ ที่สำคัญผู้บริหารก็จะมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเนื่องจากผู้บริหารสามารถปรึกษาปัญหากันมากขึ้น ผู้บริหารน่าจะให้ความสำคัญต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น ในการสำรวจขวัญจึงมีคุณค่ามากในองค์การและคุ้มกับทุนที่ได้ลงไป เนื่องจากทำให้บุคคลในองค์การมีเจตคติในการทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น

4) การสำรวจขวัญถือว่าเป็นการอบรมการปฏิบัติงานที่มีต่อผู้บริหารโดยทางอ้อม เนื่องจากผู้ปฏิบัติต้องรายงานความรู้สึกหรือทัศนคติในการทำงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานให้ผู้บริหารได้ทราบ จึงเป็นการอบรมผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นว่าควรปรับปรุงสิ่งใดเพื่อให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งเป็นการอบรมโดยรับข้อมูลจริงของผู้ปฏิบัติงานเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานขององค์การ

5) การสำรวจขวัญทำให้เกิดประโยชน์ในด้านความสมานฉันท์ในองค์การเนื่องจากความขัดแย้งหรือโต้เถียงในองค์การมักเกิดจากการที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ทัศนคติที่แท้จริงของแต่ละฝ่ายและมีความต้องการไม่ตรงกัน ดังนั้น การสำรวจขวัญจึงเป็นการปรับทัศนคติหรือความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย ให้ตรงกันจากข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจจึงลดความขัดแย้งจากความไม่รู้ทัศนคติและความต้องการซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์การนั้นนับว่ามีประโยชน์อย่างมากเพราะจะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงระดับขวัญของผู้ร่วมงานในองค์การต้องงานและบุคลากรที่เขาเกี่ยวข้อง ทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ตลอดจนจะได้ทราบว่าผู้ร่วมงานเหล่านั้นต้องการได้รับการอบรมในเรื่องใด ต้องให้คำแนะนำเพียงไร การมอบหมายงานเป็นอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.4 มาตรการสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อยู่ในจิตใจของคนไม่อาจวัดได้โดยตรงเหมือนวัดขนาดของสิ่งของต่างๆ การวัดขวัญต้องอาศัยวิธีทางอ้อมด้วยการใช้มาตรการสอบถามขวัญของผู้ร่วมงานอยู่เป็นประจำ เพราะขวัญในการปฏิบัติงานมีสภาพไม่คงที่จะมีสภาพอยู่ในระดับสูงระยะเวลาหนึ่งและอาจจะตกลงมาต่ำได้ง่าย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่มากกระทบต่อขวัญซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การเปลี่ยนแปลงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงาน (สจี อนันต์นพคุณ, 2543) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องถือเป็นภาระหน้าที่ในการตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายหรือขาดขวัญในองค์การขึ้น

มาตรการที่สามารถใช้เป็นเครื่องวัดและตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การได้มีผู้เสนอไว้ ดังนี้

สุรพล พะยอมแย้ม (2541) ได้กล่าวถึงวิธีการสำรวจขวัญอาจรกระทำได้ใน 3 รูปแบบ ดังนี้

1) การสังเกต (Observation) จะเป็นเครื่องบ่งชี้เกี่ยวข้องกับขวัญ การสังเกตพฤติกรรมด้วยการตั้งใจจะทำให้ทราบว่าพฤติกรรมของผู้ร่วมงานเปลี่ยนไปจากเดิมหรือไม่เพียงไร หากเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านบวกอาจกล่าวได้ว่ามีขวัญดีขึ้นกว่าเดิม แต่ในทางตรงกันข้ามถ้ามีผลออกมาให้ด้านลบการสร้างเสริมหรือแก้ไขขวัญเป็นสิ่งที่ต้องเร่งกระทำโดยเร็ว

2) การสัมภาษณ์ (Interview) วิธีการสัมภาษณ์อาจรกระทำได้ยากเนื่องจากข้อจำกัดในด้านเวลาและจำนวนบุคลากร นอกจากนั้นผู้ถูกสัมภาษณ์อาจไม่เปิดเผยหรือให้ข้อมูลตรงตามความเป็นจริงเพราะเกรงจะได้รับผลกระทบในด้านต่างๆ ดังนั้น การใช้วิธีสัมภาษณ์จะเป็นทางเลือกใช้เฉพาะบางคนหรือใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อยเมื่อต้องการได้ข้อมูลที่ละเอียดมากเป็นพิเศษ

3) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีที่สะดวกและสามารถเก็บข้อมูลได้รวดเร็วและมีจำนวนมากๆ ได้ คือการใช้แบบสอบถามแต่วิธีนี้มีข้อพึงระวังที่ความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม การจัดให้ผู้ร่วมงานตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องตามหลักวิธีการเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

อาภัสสรีย์ ไชยคุณา (2542) ได้กล่าวถึงวิธีการสำรวจขวัญว่ามีวิธีการที่สำคัญอยู่ 4 วิธี

1) การสังเกต (Observation) ได้กล่าวถึง วิธีการสำรวจขวัญว่ามีวิธีการที่สำคัญอยู่ 4 วิธี ดูพฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงภาวะของขวัญ แต่วิธีนี้จะใช้ได้กรณีที่มีจำนวนบุคลากรน้อยเท่านั้น

2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลมากขึ้นกว่าการสังเกตเพียงอย่างเดียว เพราะสามารถทราบถึงความรู้สึกนึกคิดภายในใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งบางครั้งก็มิได้แสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาอย่างเด่นชัดหรือตรงไปตรงมาให้สังเกตเห็นได้

3) แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีการที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย แต่เพื่อให้ได้เป็นคำตอบที่เป็นความรู้สึกและความคิดเห็นอย่างเปิดเผยก็ไม่ควรให้ผู้ตอบระบุชื่อลงในแบบสอบถามและจัดตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด

4) การเก็บประวัติ (Record Keeping) การเก็บประวัติที่มีระบบที่ดีจะช่วยอำนวยความสะดวกในการสำรวจขวัญได้เป็นอย่างดี โดยประวัติที่รวบรวมได้ควรมีข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงกำลังขวัญ เช่น การขาดงาน การร้องทุกข์ และการลงโทษทางวินัย เป็นต้น

สรุปได้ว่า การตรวจสอบและวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้นไม่อาจวัดปริมาณเป็นหน่วยซึ่งดวงวัดใดๆ เราอาจจะวัดระดับขวัญได้ด้วยค่าเฉลี่ยของคนในกลุ่มนั้นๆ โดยสามารถวัดได้จาก

1) การสังเกต 2) การสัมภาษณ์ 3) การใช้แบบสอบถาม และ 4) การเก็บประวัติ

2.2.5 ลักษณะที่แสดงว่าบุคลากรในองค์การมีขวัญดี

ขวัญ คือ องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน ลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพขวัญจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม (ศจี อนันต์นพคุณ, 2543) พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีขวัญที่ดี (High Morale) จะมีลักษณะตามที่ผู้รู้ได้กล่าวไว้ดังนี้

ศรีทัชทิมา พานิชพันธ์ (2535) ได้อธิบายถึง สมาชิกในองค์การที่มีขวัญที่ดีจะมีลักษณะดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
- 2) สร้างความจงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ
- 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติ
- 4) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวถึงบุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

- 1) มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงานเพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การสำเร็จลุล่วง
- 2) มีความผูกพันกับองค์การ
- 3) แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไรก็จะให้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหาอื่นๆ ให้ลุล่วงไป

4) มีแรงจูงใจและความสนใจงานอย่างมาก

5) อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ

6) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้ร่วมงานที่มีขวัญดีจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีความสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ มีความผูกพันกับองค์การ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากแนวคิดในเรื่องพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในองค์การที่มีขวัญที่ดีดังกล่าวมาแล้วผู้รู้ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การที่มีขวัญไม่ดีเพื่อให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีสภาพขวัญไม่เหมือนกัน

2.2.6 ลักษณะที่แสดงว่าบุคลากรในองค์การมีขวัญไม่ดี

พฤติกรรมบ่งชี้ถึงการมีขวัญไม่ดีของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531) กล่าวว่า มีลักษณะดังนี้

- 1) แสดงความเฉยเมยต่อผู้บังคับบัญชา
- 2) ไม่สนใจผู้อื่น
- 3) จ้งงานอยู่เสมอแต่งานไม่สำเร็จ
- 4) ไม่เชื่อฟัง ไม่สุภาพอ่อนน้อม ขัดคำสั่งบ่อยๆ
- 5) มีความเฉยชามากยิ่งขึ้น
- 6) ทะเลาะวิวาท
- 7) ลา ขาด มากกว่าปกติในช่วงที่มีงานมาก
- 8) ร้องเรียนมากขึ้น
- 9) ลาออกโดยความสมัครใจมากขึ้น

ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541) กล่าวว่า สิ่งที่มีมักจะเกิดขึ้นเมื่อคนงานมีขวัญในการทำงานต่ำคือ

- 1) การขาดงานมีแนวโน้มมากขึ้น
- 2) การมาสายมีแนวโน้มมากขึ้น
- 3) ประสิทธิภาพการทำงานลดลง
- 4) มีการนัดหยุดงานเพื่อต่อต้านหรือเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากฝ่ายบริหาร
- 5) อัตราการลาออกเพิ่มขึ้น
- 6) คนงานมีความเบื่อหน่ายในงาน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้ร่วมงานในองค์การที่มีขวัญไม่ดีจะแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่แสดงความเฉยเมย ไม่สนใจผู้บังคับบัญชา ไม่เชื่อฟัง ไม่สุภาพอ่อนน้อม ขัดคำสั่ง มีการลาขาด มาทำงานสาย นัดหยุดงานมากยิ่งขึ้น และมีการทะเลาะวิวาทอยู่เป็นประจำ

2.2.7 การเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน

บุคลากรถือว่าเป็นชุมทรัพย์ที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์การหากองค์การใดก็ตามได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพ มีความสามารถ องค์การนั้นก็จะมีเจริญรุ่งเรืองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

พนัส หันนาคินทร์ (2526) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและน้ำใจในการทำงานว่ามีหลักการ ดังนี้

- 1) การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ เช่น ครูต้องทำตัวให้สมกับเป็นปูชนียบุคคลอย่างแท้จริง
- 2) การสร้างให้เกิดความสำนึกในจุดหมายในการทำงานร่วมกันให้ทุกคนมีความรู้สึกกว้างงานที่ตนปฏิบัตินั้นเป็นของ “พวกเรา”
- 3) การช่วยเหลือให้ครูได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าในงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล อันรวมถึงความสำเร็จความก้าวหน้าในชีวิตและอาชีพด้วย

4) การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงว่าได้รับรู้และมองเห็นงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะโดยที่ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือความยุติธรรมให้เข้าร่วมประชุมพบปะสังสรรค์ในระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ได้มีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

6) ปัญหาด้านเศรษฐกิจผู้บังคับบัญชาพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสวัสดิการต่างๆ เท่าที่จะสามารถทำได้

7) ปัญหาเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความเห็นใจให้ความเมตตาปราณีในขอบเขตอันควร

8) การจัดที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ จัดหาเครื่องมืออำนวยความสะดวกเท่าที่จะสามารถทำได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2532) ได้เสนอแนะว่าการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในโรงเรียนเอกชนนั้นควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรให้มีการเพิ่มค่าจ้าง โดยกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ-ขั้นสูงอย่างเหมาะสมตามสภาพของโรงเรียน แจ้งให้ทุกคนได้ทราบซึ่งจะมีผลในด้านขวัญกำลังใจและความมั่นใจในอาชีพและในองค์การของตนเอง

2) ควรจัดเงินค่าตอบแทนตำแหน่งพิเศษให้กับหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าสายสายวิชาตามความเหมาะสม

3) ควรมีเงินรางวัลประจำปีตามสภาพของโรงเรียน

4) ควรจัดสถานที่ที่เป็นเอกเทศเพื่อเป็นศูนย์สังสรรค์นาการ

5) จัดให้มีกิจกรรมสังสรรค์นาการและการพักผ่อนแก่ครู การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน

6) มอบตำแหน่งที่เหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถของครูเพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

7) จัดกระบวนการบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น กำหนดนโยบายในบางส่วนร่วมแก้ปัญหา

8) จัดเอกสารรับรองการทำงานของครูอย่างมีระบบเพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการพิจารณาในการทำงานในสถานที่ใหม่ต่อไป

9) ควรจัดกิจกรรมในส่วนที่จะประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับครูปัจจุบันและครูเก่าที่ลาออกไป

ไฮแมน และสกอตต์ (Haiman & Scott, 1974) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างและบำรุงขวัญของบุคลากรในหน่วยงานไว้ว่าควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญในหน่วยงานทุกคนในหน่วยงานจะขาดเขาเสียไม่ได้

2) การแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องพยายามให้บุคลากรของตนมีการแสดงออกหรือร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3) เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผน ให้ทุกคนร่วมกันยึดระเบียบเป็นหลักในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อบุคลากรในการทำงานว่าผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม

4) การทำให้องค์การแข็งแกร่งสามารถฝ่าอุปสรรคไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถดี ย่อมเป็นการสร้างศรัทธาและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้

5) การทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการบริหารงานได้ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานก็จะเป็นการเสริมสร้างขวัญในการทำงานได้

6) การทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การ ผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจว่าองค์การมีความมั่นคงอยู่ได้นานไม่ยุบหน่วยงานแน่ๆ ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกให้ออกจากงาน ก็จะเป็นการเสริมสร้างขวัญของบุคลากรในหน่วยงานยิ่งขึ้น

วอชิงตัน และวัตสัน (Washington & Watson, 1976) ได้เสนอแนะสำหรับผู้บริหารถึงวิธีการสร้างขวัญให้กับครู ดังนี้

- 1) ให้คำชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี
- 2) สนับสนุนครูเมื่อครูเกิดมีปัญหากับนักเรียนหรือผู้ปกครอง
- 3) เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจของครู
- 4) รับฟังผิดและขอปในการบริหารงาน
- 5) กระทำตนให้ครูยอมรับว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องสร้างให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้ดีสร้างทัศนคติให้ครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน รวมถึงให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งหากผู้บริหารมีความเข้าใจและเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้สูงอยู่เสมอย่อมทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจสูง ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานดียิ่งขึ้น

2.3 บริบทของของโรงเรียนเอกชน

2.3.1 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันหลังจากที่ได้มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ถูกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบโครงสร้างใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนซึ่งเป็นหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลโรงเรียนเอกชนนั้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่

20 พฤษภาคม 2545 อนุมัติให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรมสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล สำหรับเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนในระดับประเทศ รวมทั้งได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยตามกฎกระทรวงเรื่องการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2547 ให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1) เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

2) เสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพการวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน

3) ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน

4) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

5) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งตามโครงสร้างใหม่นี้ในส่วนภูมิภาคมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการในเรื่องต่างๆ รวมถึงดำเนินการในส่วนของการศึกษาเอกชนด้วย

จะเห็นได้ว่าตามโครงสร้างการบริหารจัดการของกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงใหม่นี้ทำให้หน่วยงานในส่วนกลางต้องลดบทบาทลงเหลือเพียงแค่ออกร่างส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายเท่านั้น โดยที่การบริหารงานด้านวิชาการหรือการจัดการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นไปที่โรงเรียนเป็นหลัก ดังนั้น โรงเรียนจึงมีอิสระที่จะบูรณาการด้านวิชาการหรือการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง นับว่าเป็นโอกาสดีสำหรับโรงเรียนเอกชนที่ต่อไปนี้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาได้อย่างหลากหลายสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

สำหรับแนวทางในการจัดการศึกษาเอกชนยังใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการบริหารโดยในมาตรา 15 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1) โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนมี 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญศึกษาทั่วไป (ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา) ประเภทการกุศล ได้แก่ (โรงเรียนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต) โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ โรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์หรือพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนการกุศลของ

วัดในพระพุทธศาสนา โรงเรียนการศึกษาพิเศษ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์และประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ ปวช. และ ปวส.

2) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนมี 7 ประเภท ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียนเฉพาะการสอนศาสนา สอนคำสอน กวดวิชา ศิลปศึกษาและอาชีวศึกษา

3) โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลผู้ยากไร้ หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

ถึงแม้ว่ากฎหมายหลักที่ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนยังไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไขนั้น แต่เมื่อพิจารณาถึงภารกิจตามที่บัญญัติได้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เดิมแล้ว ก็จะได้เห็นได้ทันทีว่าในส่วนโรงเรียนเอกชนนั้น ยังมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาเหมือนเดิม กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนสามารถที่จะจัดการศึกษาให้มีความหลากหลายและครอบคลุมกิจกรรมการศึกษาต่างๆ ตามแนวทางของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ซึ่งเป็นแนวคิดในภาพรวมของการศึกษาทั้งหมดที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Non Formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ที่จัดให้แก่บุคคลทุกช่วงวัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย

สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนเอกชนเป็นสถานศึกษาที่สร้างคนให้มีคุณภาพ คนที่มีคุณภาพคือคนที่มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรม มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี คุณภาพมีหลายแง่ในปัจจุบันนี้หรือที่ผ่านมา ผู้ปกครองหรือสังคมฝากความหวังไว้กับโรงเรียนที่สร้างคนที่มีคุณภาพ ทั้งนี้โรงเรียนเอกชนต่างก็มีจุดเด่นและสภาพปัญหาที่ประสบอยู่ ซึ่งอาจกล่าวโดยภาพรวม ดังนี้

จุดเด่นของการศึกษาเอกชน การจัดการศึกษาของเอกชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนและประเทศชาติ โดยปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 วรรคสามได้กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชนการศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ” และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการศึกษาเอกชน ให้เอกชนมีอิสระในการบริหารจัดการ โดยมีแนวปฏิบัติในการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และให้รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา

ปี 2551 มีสถานศึกษาเอกชน จำนวน 11,554 แห่ง นักเรียน 3,678,555 คน ครูผู้สอน 166,266 คน ด้านผู้เรียน ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ช่วงชั้นที่ 4 ประจำปีการศึกษา 2550 พบว่า นักเรียนโรงเรียนเอกชนได้คะแนนเฉลี่ยตามรายวิชาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน และสูงกว่าคะแนน

เฉลี่ยผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานด้านสถานศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2551 พบว่าโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการประเมินจาก สมศ. จำนวน 1,370 โรงเรียน ได้รับการรับรอง ร้อยละ 86.93 ซึ่งสูงกว่าภาพรวมของผลการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสอง โดยสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทุกสังกัดได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ร้อยละ 79.68 ด้านงบประมาณโรงเรียนเอกชนช่วยลดงบประมาณของรัฐในการจัดการศึกษาคิดเป็น ร้อยละ 10.43 หากพิจารณาย้อนหลัง 10 ปี โรงเรียนเอกชนได้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานถึง 202,831.6 ล้านบาท

จรรยาพร ธรณินทร์ (2543) ได้สรุปแนวทางในการบริหารงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไว้ ดังนี้

1) โรงเรียนเอกชนมีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารมีความรู้พื้นฐานทักษะและประสบการณ์การบริหารธุรกิจและการศึกษาอย่างดีไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบมากนัก

2) การทำงานต้องมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการจึงต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสามารถจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้

3) การจัดการอาชีวศึกษาเอกชนและการฝึกวิชาชีพในการจัดการศึกษานอกระบบสามารถจัดได้ในปริมาณคุณภาพที่น่าพอใจและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

สรุป การให้การศึกษาแก่ประชาชนเป็นภารกิจพื้นฐานที่รัฐจะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพของประชากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณรัฐไม่อาจแบกรับภาระในการให้การศึกษาได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้เกิดการจัดการศึกษาโดยเอกชนซึ่งมีระยะเวลายาวนานโดยรัฐมิได้เข้ามาแทรกแซงในการประกอบกิจการ รัฐเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาหลักเกณฑ์การกำกับดูแล ส่วนเอกชนเป็นผู้ลงทุนด้วยตนเองทำให้การบริหารมีความคล่องตัว

2.3.2 สภาพปัญหาของการศึกษาเอกชน

จรรยาพร ธรณินทร์ (2543) กล่าวถึงสภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยว่ายังประสบปัญหาอยู่มากในหลายด้าน เช่น

1) มีความแตกต่างกันด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันโดยขึ้นอยู่กับความเก่าแก่ขนาดศักยภาพของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ของครู และระบบการจัดการเรียนการสอนทำให้ความยอมรับของครูและผู้ปกครองไม่เท่ากันระหว่างโรงเรียนซึ่งเป็นปัญหาในลักษณะเดียวกันนี้ก็ได้เกิดขึ้นกับโรงเรียนของรัฐด้วย

2) ภาพลักษณ์ของโครงเอกชนในสายตาประชาชนยังมีเรื่องที่ต้องแก้ไขหลายเรื่อง เช่น การเก็บเงินค่าเล่าเรียน และค่าใช้จ่ายอื่นสูง ครูไม่ได้รับเงินเดือนเต็มตามวุฒิ

3) สัดส่วนจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐได้ลดลงในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาโดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา

4) การควบคุมจากรัฐในด้านกฎระเบียบยังไม่คล่องตัวขาดระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

5) ความมั่นคงในวิชาชีพครูและอัตราเงินเดือนยังไม่สูงใจมากพอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544) กล่าวถึงปัญหาของโรงเรียนเอกชนว่า ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับจำนวนนักเรียนลดลงถึงแม้ว่านโยบายของรัฐบาลทุกรัฐบาลได้กำหนดให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยมีการให้การอุดหนุนส่งเสริมและช่วยเหลือด้วยประการต่างๆ ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศในช่วงนั้นๆ เพื่อเป็นการจูงใจและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเอกชนให้ดียิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐที่มุ่งให้นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษา 12 ปี ทำให้โรงเรียนของรัฐในทุกสังกัดขยายตัวเพื่อรองรับนักเรียนที่เพิ่มขึ้นทำให้นักเรียนในโรงเรียนเอกชนลดลง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและในบางปีนโยบายที่กำหนดให้โรงเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าเรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่ 4 ทั้งหมดทำให้จำนวนนักเรียนของโรงเรียนเอกชนลดลง ซึ่งนโยบายการรับนักเรียนในสถานศึกษาของรัฐที่ไม่แน่นอนเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เอกชนไม่มั่นใจในการเข้ามาลงทุนจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า สภาพจริงโรงเรียนเอกชนอยู่ในสภาพพึ่งพาตนเองจึงส่งผลให้มีหลายโรงเรียนปิดกิจการลงอันส่งผลกระทบต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรภายในโรงเรียน กล่าวคือทำให้เกิดผลกระทบต่อความสมดุลของ “ระบบนิเวศทางการศึกษาของชุมชนและท้องถิ่น” คือโรงเรียนที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองซึ่งมีความสำคัญและสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของคนในชุมชนและตอบสนองความแตกต่างที่หลากหลายของคนในชุมชนเป็นโรงเรียนซึ่งมีส่วนร่วมในการประคับประคองสังคม ลดภาระในการเดินทางระหว่างบ้านและโรงเรียน คั้นเวลาให้แก่เด็กได้มีโอกาสใช้วัยเด็กได้อย่างเหมาะสมกับวัย คั้นเวลาให้กับชีวิตครอบครัวให้เด็กและครอบครัวได้ใช้เวลาร่วมกันมากขึ้น และลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางอันจะส่งผลให้สถาบันครอบครัวเข้มแข็งเป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศให้เข้มแข็งต่อไป

2.4 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เป็นการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาการปกครองโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาใช้ชื่อว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ...” (สพท.) และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของ สภาการศึกษาเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดและแก้ไข เปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต

จังหวัดสกลนคร แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็น 3 เขต ดังนี้

1) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภอ เมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอภูพาน

2) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภอ สว่างแดนดิน อำเภอส่องดาว อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ และอำเภอเจริญศิลป์

3) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภอ วารณานิคม อำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า และอำเภออากาศอำนวย

2.4.2 ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดสกลนครเป็นหนึ่งใน 19 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ ประมาณ เส้นรุ้งที่ 16° องศา $45'$ ลิปดา ถึง 18° องศา $15'$ ลิปดา เหนือ และเส้นแวงที่ 103° องศา $15'$ ลิปดา ถึง 104° องศา $30'$ ลิปดา ตะวันออก ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 647 กิโลเมตร และห่างจากแม่น้ำโขงจุดที่ตั้งจังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นเขตแดนระหว่างประเทศไทยกับ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประมาณ 90 กิโลเมตร มีพื้นที่ รวมทั้งสิ้น 9,605.76 ตาราง กิโลเมตร หรือประมาณ 6,003,603 ไร่ โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดจังหวัดหนองคาย

ทิศตะวันออก ติดจังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดจังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดจังหวัดอุดรธานี

2.4.3 ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทางด้านทิศใต้เป็นเทือกเขาสูง จากนั้นจะค่อยๆ เอียงลาดลงมา ทางทิศเหนือและทิศตะวันออก สูงกว่าระดับน้ำทะเลโดยเฉลี่ยประมาณ 172 เมตร ด้านทิศเหนือของ จังหวัด (บริเวณอำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า อำเภอสว่างแดนดิน อำเภออากาศอำนวย และ อำเภอเจริญศิลป์) มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มลอนคลื่นไม่สม่ำเสมอ ใช้น้ำจากลำห้วยสาขา ในการทำนา ทิศเหนือของอำเภออากาศอำนวยเป็นที่ราบน้ำท่วมถึง เนื่องจากติดกับแม่น้ำสงคราม ทำให้เหมาะแก่การทำนากว่าพื้นที่โดยรอบ แต่พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าทาม ที่ขึ้นริมน้ำและปล่อยกร้าง

ว่างเปล่า ส่วนทางตอนใต้มีลักษณะเป็นแอ่งกระทะขนาดใหญ่ เรียกว่า แอ่งสกลนคร จุดต่ำสุดของแอ่งคือ ทะเลสาบหนองหาน อำเภอเมืองสกลนคร และหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม นอกจากนี้ยังมีทิวเขาภูพานทางด้านทิศตะวันตกและทิศใต้บริเวณอำเภอภูพานและอำเภอกุดบาก มีลักษณะภูมิประเทศแบบภูเขาสูงสลับกับที่ราบลูกคลื่นที่อยู่ช่วงกลางระหว่างทิวเขาภูพานในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดสกลนคร

2.4.4 ภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิประเทศของภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นที่ราบสูง มีทิวเขาล้อมรอบทั้งด้านทิศตะวันตกและด้านใต้ ได้แก่ ทิวเขาเพชรบูรณ์และทิวเขาตองพญาเย็นอยู่ทางตะวันตก ทิวเขาสันกำแพงและทิวเขาพนมดงรักอยู่ทางด้านใต้ ทำให้ฝนที่เกิดจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้มีน้อยส่วนมากเป็นฝนที่เกิดจากร่องความกดอากาศต่ำ พายุดีเปรสชันจากอ่าวตังเกี๋ยและทะเลจีนใต้ที่เคลื่อนผ่านเข้ามาระหว่างเดือนสิงหาคม-กันยายน ค่าปานกลางของปริมาณน้ำฝนจังหวัดสกลนครประมาณปีละ 1,578 มิลลิเมตร สกลนครมีลักษณะอากาศหนาวอย่างชัดเจน กระแสลมที่เย็นและแห้งห่อหุ้มความกดอากาศสูงที่แผ่ปกคลุมมาจากประเทศจีน ส่งผลกระทบต่อดินฟ้าอากาศในจังหวัดสกลนครมาก เนื่องจากลักษณะภูมิประเทศเป็นแอ่งกระทะและมีฉากรับลมเป็นทิวเขาภูพานประกอปกกับเมื่อมีลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือจากประเทศจีนที่พัดเข้ามา เมื่อพัดผ่านหนองหานน้ำจะเป็นตัวลดอุณหภูมิลง จึงทำให้สกลนครมีอากาศที่หนาวเย็นกว่าพื้นที่อื่น จังหวัดสกลนครเคยมีอุณหภูมิต่ำสุดจนถึง -1.4 องศาเซลเซียส เมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2517 ที่สถานีอากาศเกษตร อำเภอเมืองสกลนคร และวัดใต้ -2.5 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2542 สถานีตรวจอากาศเกษตรสกลนคร ซึ่งเป็นสถิติอุณหภูมิต่ำสุดของประเทศไทยในขณะนั้น

2.4.5 การคมนาคม

การคมนาคม จังหวัดสกลนครมีหลายช่องทาง ดังนี้

- 1) รถยนต์จากกรุงเทพมหานคร ไปตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (พหลโยธิน) ถึงจังหวัดสระบุรี จากนั้นเลี้ยวขวาเข้าทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (มิตรภาพ) ผ่านจังหวัดนครราชสีมา แล้วเลี้ยวแยกเข้าทางไปในเขตอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 ไปจนถึงบ้านท่าพระ แล้วเลี้ยวขวาเข้าทางหลวงหมายเลข 23 ผ่านจังหวัดมหาสารคามและจังหวัดกาฬสินธุ์ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 213 เพื่อเข้าสู่จังหวัดสกลนคร
- 2) รถไฟ สามารถเดินทางโดยการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งมีบริการรถไฟออกจากสถานีรถไฟกรุงเทพ (หัวลำโพง) ไปลงที่จังหวัดอุดรธานี แล้วเดินทางต่อไปโดยรถประจำทางไปจังหวัดสกลนครอีกประมาณ 160 กิโลเมตร
- 3) รถโดยสารประจำทาง มีรถโดยสารปรับอากาศชั้น 1 และชั้น 2 สาย 26 (กรุงเทพฯ-นครพนม แต่รถผ่านจังหวัดสกลนคร) สาย 27 (กรุงเทพฯ-สกลนคร หรือกรุงเทพฯ-สกลนคร-เรณูนคร) สาย 930 (กรุงเทพฯ-นครพนม แต่รถผ่านจังหวัดสกลนคร) วิ่งให้บริการจากสถานีขนส่งหมอชิต 2 กรุงเทพฯ มายังจังหวัดสกลนคร
- 4) เครื่องบิน การเดินทางโดยเครื่องบิน โดยมีสายการบินที่ให้บริการ คือ บริษัทนกแอร์ จำกัด มีบริการเที่ยวบินจากกรุงเทพฯ (ดอนเมือง) ไปยังท่าอากาศยานสกลนครทุกวัน

2.4.6 สภาพเศรษฐกิจ

ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของจังหวัดสกลนครแบ่งออกเป็น 3 เขต ได้แก่

1) เขตอำเภอเมือง เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด เนื่องจากเป็นศูนย์กลางการรับซื้อพืชไร่ เป็นที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรม สถานบริการและตลอดจนสถานประกอบการพาณิชย์ด้านต่างๆ ของจังหวัด

2) เขตอำเภอสว่างแดนดิน เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจตอนบน ซึ่งมีอำเภอที่อยู่ใกล้เคียงคือ อำเภอส่องดาว อำเภอคำตากล้า อำเภอบ้านม่วง และอำเภอเจริญศิลป์

3) เขตอำเภอพังโคน เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจตอนกลางของจังหวัด อำเภอที่อยู่ใกล้เคียง คือ อำเภวาริชภูมิ อำเภวารินนิवास อำเภอนิคมน้ำอูน และอำเภออากาศอำนวย พืชเศรษฐกิจของจังหวัดสกลนครที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มีเนื้อที่เพาะปลูกจำนวน 1,946,620 ไร่ ผลิตได้ 837,398 ตัน อ้อย มีเนื้อที่เพาะปลูก จำนวน 69,033 ไร่ ผลิตได้ 829,565 ตัน มันสำปะหลัง มีเนื้อที่เพาะปลูก จำนวน 46,142 ไร่ ผลิตได้ 128,118 ตัน

2.4.6 การอุตสาหกรรม

ส่วนมากเป็นประกอบกิจการโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าการเกษตร เช่น โรงสีข้าว โรงงานมันสำปะหลัง มันอัดเม็ด เป็นต้น อุตสาหกรรมในครัวเรือนพวกหัตถกรรมต่างๆ เช่น เครื่องปั้นดินเผา ทอเสื่อกก เครื่องจักสาน ทอผ้าฝ้าย ผ้าไหม เป็นต้น

2.4.7 ผลผลิตภัณฑมวลรวมของจังหวัด

สภาพทางเศรษฐกิจของจังหวัดสกลนคร ในปี 2540 พบว่าประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 22,609 บาทต่อปี เป็นอันดับ 66 ของประเทศ โดยทั้งจังหวัดมีผลิตภัณฑมวลรวม 23,083.739 ล้านบาท รายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการค้าส่งและการค้าปลีก มากที่สุดถึงร้อยละ 23.84 คิดเป็นมูลค่า 5,500.961 ล้านบาท รองลงมาเป็นสาขาการเกษตร ร้อยละ 21.31 คิดเป็นมูลค่า 4,917.869 ล้านบาท และสาขาการบริการ ร้อยละ 16.18 คิดเป็นมูลค่า 3,733.727 ล้านบาท อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 3

2.4.8 สภาพทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

ประชากรส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 95 นับถือศาสนาพุทธ ที่เหลือนับถือศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม มีแหล่งวัฒนธรรมที่น่าสนใจ ประเพณีแข่งขันเรือยาวและไหลเรือไฟ ที่อำเภออากาศอำนวย พิธีกรรมหมอเหยาที่อำเภวารินนิवास ศูนย์วัฒนธรรมที่โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา อำเภออากาศอำนวย นอกจากนี้ยังมีศูนย์หัตถกรรมช่างฝีมือ ได้แก่ ศูนย์ศิลปาชีพกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ ศูนย์ศิลปาชีพบ้านจาร อำเภอบ้านม่วง ศูนย์ศิลปาชีพวัดเสนานฤมิตร อำเภอคำตากล้า และศูนย์หัตถกรรมทอผ้าพื้นเมืองบ้านนาใหญ่ อำเภออากาศอำนวย

2.4.9 การจัดการศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ และระดับอุดมศึกษา รวมทั้งมีการจัดการศึกษานอกระบบ โดยศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีโรงเรียนเอกชนในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 61 โรงเรียน โดยแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีโรงเรียนเอกชนในสังกัด ดังนี้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 23 โรงเรียน
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 27 โรงเรียน
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 11 โรงเรียน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ปรีชา พันธุ์จำเริญ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ระดับสูง คือ ด้านความรับผิดชอบจากการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบคือขาดแคลนบุคลากรเป็นจำนวนมาก รวมทั้งในด้านอาคารเรียน อาคารประกอบเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์

วสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารใน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดารสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง

สมมาตร สุวรรณทศ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานราชการของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญของครู อยู่ในระดับสูง ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน สภาพสังคม ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ มีแต่เพียงโอกาสความก้าวหน้าเท่านั้นที่มีกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู จากการศึกษา พบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู และสวัสดิการที่ดีจะไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู

อนงค์ อนันต์รัตนสุข (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน คือ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก และด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนเอกชนมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน ควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ควรเพิ่มสวัสดิการแก่ครูเพื่อให้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ และควรจัดกิจกรรมให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสัมพันธ์และสร้างความคุ้นเคย

อ่าไพ วิยวัฒน์ (2541) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีระดับขวัญโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านเงินเดือน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่น และด้านการยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับองค์ประกอบด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

เกียรติขจร ไพศาลนันท์ (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและไม่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สุเพียร แห่งทอง (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญในจังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ขวัญของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญในจังหวัดสุรินทร์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

สุนทร ชัยเจริญ (2542) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย สำนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมืองหนองคาย โดยได้ศึกษาขวัญกำลังใจผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มี 4 ปัจจัย คือ ความประสบผลสำเร็จ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีขวัญกำลังใจโดยรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับมาก แต่มีขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามสังกัดของหน่วยงานมีขวัญกำลังใจ 4 ด้าน อยู่ใน

ระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองคาย และผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคายมีขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ธีระนัน พิรุณสุนทร (2543) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนครมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกที่มีส่วนร่วมต่อหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและสวัสดิการต่างๆ ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ทองเจือ เพียรสถาวร (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการิสต์จักรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการิสต์จักรในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก และขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการิสต์จักรในประเทศไทยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุวณี ติรณะ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ตามลำดับ การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ และจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน และด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ยุภาพร ทองน้อย (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพขวัญและกำลังใจของบรรณารักษ์ สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านการให้บำเหน็จรางวัล สภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบายของสำนักวิทยบริการบรรณารักษ์ที่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

รัตนา ศรีกรการ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์จอห์นระดับอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์จอห์นระดับอาชีวศึกษามีระดับขวัญ7ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านได้รับการยอมรับและไว้วางใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารและการจัดการ ด้านฐานะเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านค่าจ้าง/เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลมีขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศได้มีนักวิจัยหลายท่านทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องขวัญดังต่อไปนี้

เรเดเฟอร์ (Redefer, 1963) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ครูอาจารย์ไม่พอใจในวิธีมอบหมายงานหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบก่อให้เกิดปัญหาที่มีความเกี่ยวพันกับความเหมาะสมและความยุติธรรมของงาน

บริมเมอร์ (Bremer, 1970) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์ พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็งคือการปฏิบัติงานร่วมกันของครูใหญ่และคณะครู การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อนและความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน การประชุมของคณะวิชาอย่างยืดหยุ่นและขาดโครงสร้าง ไม่สนับสนุนครูในปัญหา ด้านระเบียบวินัย การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

เบอร์เกอร์ (Bergeth, 1971) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐดาโกตาเหนือ จำนวน 545 คน ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่มีความพึงพอใจในการสอน และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี จะมีขวัญในการทำงานสูง นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานปีจะมีขวัญในการทำงานสูง และครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำมีขวัญสูงกว่าครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูง ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เบนเดอร์ (Bender, 1973) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะชี้ให้เห็นถึงขวัญของครูว่าสูงหรือต่ำ
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเป็นสิ่งสำคัญรองลงมา
- 3) อายุและประสบการณ์การสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เคมเพอร์ (Kemper, 1975) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทอร์น แคลิฟอร์เนีย ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการทำงานวิจัยของครูใหญ่โรงเรียนชายอเมริกาเชื้อสายแม็กซิโก ผลการวิจัยพบว่ามีอยู่ 3 กรณี ที่ครูพึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนั้นพบว่ามีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจล้ากึ่งกัน

เพอร์รี่ (Perry, 1977) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะการณ์เป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านและความเข้าใจกันได้ของครูกับครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะการณ์เป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีความสัมพันธ์ในทางลบและเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการณ์เป็นผู้นำอาชีพของครูใหญ่

อลเรด (Allred, 1981) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูและแบบของผู้นำในการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมพบว่า 1) ลักษณะผู้นำแบบผู้ริเริ่มกับผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่นเป็นลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่นจะทำให้ครูมีระดับขวัญสูงกว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะแบบริเริ่ม 2) ครูที่สูงอายุมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่าและยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบริเริ่มมากกว่าแบบเห็นใจผู้อื่น และ 3) ครูชายมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำทั้งสองแบบมากกว่าครูผู้หญิง และยังพบว่าระดับขวัญของครูมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน

สวาริงกิม (Swaringgim, 1982) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยการสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลและครูตรงเรียนเอกชนมาเท่าๆ กัน ผลการวิจัย พบว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือจากทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียนและความกดดันจากชุมชน และมีอยู่ 4 ที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครูและเนื้อหาของหลักสูตร

เมนเดล (Mendel, 1988) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูและความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานโดยสุ่มตัวอย่างจากครูที่ทำงานบนเกาะกวม พบว่า ขวัญของครูที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูหญิงมีขวัญในการทำงานสูงกว่าครูชาย ขวัญของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจ และขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการทำงานด้านการสอนและสภาพของครูและไม่พบความแตกต่างในเรื่องขวัญของครูที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และระดับการสอนที่แตกต่างกัน

เวอร์ส (Werst, 1988) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปผลการวิจัย พบว่า

- 1) ครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นมีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันและปริมาณการสอน
- 2) ครูชายมีขวัญสูงกว่าครูหญิงในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการต่างๆ

3) ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี มีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปี ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การบริการต่างๆ และแรงกดดันจากชุมชน

4) ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 46 ปี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ปริมาณการสอน สถานภาพของครู สิ่งอำนวยความสะดวก และแรงกดดันจากชุมชน

สรุป ในการบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดนั้นสิ่งหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของคุณครูในหน่วยงาน คือ ขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคุณครูในการร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เป็นผลมาจากบุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์เป็นอันดีทั้งแนวตั้งและแนวนอน มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจที่จะอุทิศเวลา และร่างกายของตนเพื่อสนองนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร อาจกล่าวได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะบริหารงานในหน่วยงานและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนหัวหน้างานให้ความสนใจและเห็นคุณค่าของการส่งเสริมขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเมื่อขวัญของบุคลากรดีแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กรส่งผลให้การดำเนินกิจการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงคร และเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ การทำงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศงคร ในปีการศึกษา 2555 จำนวนครู 1,078 คน จากจำนวนโรงเรียน ทั้งหมด 61 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศงคร ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 285 คน โดยการเปิดตารางการกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากร

ที่	โรงเรียน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	อนุบาลจิตธิดา	3	1
2	อนุบาลร่วมฤทัย	3	1
3	อนุบาลจรรยาคุณ	3	1
4	อนุบาลพนิตา	8	2
5	อนุบาลนวมณี	6	2
6	อนุบาลภวิกา	25	7
7	อนุบาลชนิกานต์	3	1
8	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	45	12

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
9	วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคภูพาน	40	11
10	วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย	25	7
11	วิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา	35	9
12	อนุบาลวรรณทอง	5	1
13	วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนการสกลนคร	50	13
14	อนุบาลรพีพร	3	1
15	อนุบาลแก่งดิมี่สุข	3	1
16	อนุบาลรัตนพร	3	1
17	ณัฐพิทยาสกลนคร	3	1
18	ประภัสสรสกลนคร	3	1
19	นิรมลวิทยา	5	1
20	อนุบาลอัสสนา	5	1
21	อนุบาลปานชีวา	5	1
22	เซนต์โยเซฟท่าแร่	84	22
23	เซนต์ยอแซฟสกลนคร	55	15
24	อนุบาลจินดาพร	5	1
25	เมธาศึกษา	46	12
26	อุดมจิตวิทยา	6	2
27	มารีย์พิทักษ์พังโคน	35	9
28	อนุบาลปิยะธิดา	3	1
29	อนุบาลวาริชภูมิ	6	2
30	อนุบาลสุวรรณแทน	30	8
31	มารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน	50	13
32	อนุบาลสิริพร (เกศิณี)	5	1
33	เทคโนโลยีบริหารธุรกิจพรรณนา	45	12
34	เทคโนโลยีพังโคนพัฒนการ	110	29
35	เทคนิคธุรกิจสว่างแดนดิน	30	8
36	อนุบาลสุรียาพร	5	1
37	เทคโนโลยีสว่างแดนดิน	30	8
38	การกุศลวัดบูรพา	15	3
39	อนุบาลภัทรวรรณ	6	2
40	อนุบาลสร้อยพร	5	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
41	อนุบาลนิคมน้ำอุ่น	6	2
42	กิจเจริญวิทยา	5	1
43	ต้นเกษพิทยา	5	1
44	อนุบาลแสงมณี	5	1
45	ปารวรรณศึกษา	5	1
46	อนุบาลมณเทียร	5	1
47	ภูพานหลวง	6	2
48	อนุบาลบ้านทองพูน	6	2
49	วิทยาลัยเทคโนโลยีภูมิภัทรบัณฑิต	30	8
50	อนุบาลเจริญวัฒนา	6	2
51	วิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส	25	7
52	เทคโนโลยีพัฒนวิชาการบ้านม่วง	25	7
53	วิทยาลัยอาชีวศึกษาวานรนิวาส	30	8
54	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย	15	3
55	วัดบูรพาวิทยาการกุศล	4	1
56	อนุบาลเพ็ญจันทร์บ้านม่วง	11	2
57	อนุบาลเพ็ญจันทร์	20	5
58	อนุบาลโกญจนาท	5	1
59	อนุบาลร่มเกษ	6	2
60	อนุบาลแสงอรุณ	3	1
61	อนุบาลปิ่นเกศ	3	1
รวม		1,078	285

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดของ Bentley & Rempel แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดูร์ สหรัฐอเมริกา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Likert (Likert's Five Rating Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบแห่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ Bentley & Rempel (Bentley & Rempel, 1970) เป็นหลัก

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

3.3.5 นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.3.6 นำเสนอข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนโรงเรียนเอกปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Crobach, 1970 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปถึงมือผู้ตอบเอง โดยขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาแปรผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วนำฉบับที่สมบูรณ์มาให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปแปลผล ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการศึกษาการแปลความหมายของคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของชูศรี วงศ์รัตน์ (2541) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติพื้นฐาน

(1) ค่าความถี่ (Frequency)

(2) ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

(3) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N = จำนวนคะแนนในกลุ่ม

(4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ S = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X = แทนคะแนนแต่ละตัว

N = จำนวนคะแนนในกลุ่ม

\sum = ผลรวม

2) สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

(1) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (สมนึก ภัททิยธนี, 2544)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้มีประสบการณ์

(2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

(3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มเป้าหมาย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-test)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test แบบ Independent Samples)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 285 คน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	7.00
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	93.00
รวม	285	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	195	68.4
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	90	31.6
รวม	285	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 93 และส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.4

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2-4.12

ตารางที่ 4.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนเอกชน	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	3.61	0.61	มาก	8
2	ความพอใจในหน้าที่การงาน	3.84	0.65	มาก	4
3	ความสัมพันธ์ระหว่างครู	3.88	0.63	มาก	3
4	เงินเดือน	3.69	0.69	มาก	7
5	ปริมาณงาน	3.56	0.68	มาก	9
6	หลักสูตร	4.09	0.41	มาก	1
7	สถานภาพของครู	3.94	0.69	มาก	2
8	การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน	3.55	0.68	มาก	10
9	อาคารสถานที่และการบริการ	3.84	0.57	มาก	5
10	ภาวะความกดดันของชุมชน	3.73	0.67	มาก	6
	รวม	3.77	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.41) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพของครู ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารจูงใจและกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ	3.79	0.72	มาก	4
2	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู	3.03	0.90	ปานกลาง	6
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูมากกว่าที่จะคอยจับผิด	3.14	0.89	ปานกลาง	5
4	ผู้บริหารให้ความสนใจในตัวท่านและปัญหาต่างๆ ของท่านเป็นอย่างดี	3.88	0.77	มาก	3
5	คณะครูรู้สึกเป็นกันเองในการที่จะเข้าพบผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวหรือสวัสดิการต่างๆ ทั้งในเวลาและนอกเวลา	4.02	0.73	มาก	2
6	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดีกับครู	3.00	0.88	ปานกลาง	7
7	ผู้บริหารสนใจรับฟังและเข้าใจปัญหาของครูตลอดจนให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม	4.40	0.49	มาก	1
รวม		3.61	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนใจรับฟังและเข้าใจปัญหาของครูตลอดจนให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) รองลงมา ได้แก่ คณะครูรู้สึกเป็นกันเองในการที่จะเข้าพบผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวหรือสวัสดิการต่างๆ ทั้งในเวลาและนอกเวลา

($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์
ดีกับครู ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.4 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน

ข้อที่	ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
8	ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.88	0.76	มาก	5
9	มีความสุขและสนุกสนานในการทำกิจกรรม ร่วมกับนักเรียน	3.95	0.73	มาก	3
10	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	3.09	0.89	ปาน กลาง	7
11	มีความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.79	มาก	2
12	ปรารถนาที่จะยึดอาชีพครูตลอดไป	3.89	0.72	มาก	4
13	รักในอาชีพครู	4.26	0.78	มาก	1
14	มีความพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.85	0.78	มาก	6
รวม		3.84	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ รักในอาชีพครู ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถ
ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด
ได้แก่ นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.09$,
S.D. = 0.89)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.5 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
15	คณะครูมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู	3.93	0.73	มาก	3
16	คณะครูมีความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	3.05	0.90	ปานกลาง	5
17	คณะครูให้ความสนใจและยอมรับในความสามารถของเพื่อนครูด้วยกัน	3.81	0.75	มาก	4
18	คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.32	0.78	มาก	1
19	คณะครูให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ในฐานะครูอาวุโสและเพื่อนครูด้วยกัน	4.29	0.79	มาก	2
รวม		3.88	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ คณะครูให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในฐานะครูอาวุโสและเพื่อนครูด้วยกัน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ คณะครูมีความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.90)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.6 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านเงินเดือน

ข้อที่	ด้านเงินเดือน	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
20	อัตราเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดไว้นั้น ยุติธรรมและให้ตรงตามวุฒิการศึกษา	3.81	0.75	มาก	3
21	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับครูในโรงเรียนอื่น	3.15	0.95	ปานกลาง	4
22	อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานและความสามารถ	3.87	0.76	มาก	2
23	คณะกรรมการนโยบายและระเบียบการขึ้นเงินเดือน	3.93	0.69	มาก	1
	รวม	3.69	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายและระเบียบการขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานและความสามารถ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับครูในโรงเรียนอื่น ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.95)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.7 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านปริมาณงาน

ข้อที่	ด้านปริมาณงาน	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
24	ได้รับมอบหมายให้ทำงานเกี่ยวกับงานอื่นๆ นอกจากการสอน	3.98	0.78	มาก	1
25	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสังคม ชุมชน และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ	3.02	0.90	ปานกลาง	5
26	โรงเรียนจัดชั่วโมงสอนให้ท่านอย่างเหมาะสม	3.79	0.75	มาก	3
27	ได้รับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	3.91	0.72	มาก	2
28	การมอบหมายด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.08	0.89	ปานกลาง	4
รวม		3.56	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานเกี่ยวกับงานอื่นๆ นอกจากการสอน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ ได้รับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสังคม ชุมชน และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.90)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.8 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านหลักสูตร

ข้อที่	ด้านหลักสูตร	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
29	หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้	3.74	0.68	มาก	4
30	หลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	4.22	0.56	มาก	2
31	เนื้อหาสาระหลักสูตรของโรงเรียนได้สอดแทรกด้านคุณธรรมจริยธรรมในทุกหน่วยการเรียนรู้	3.98	0.78	มาก	3
32	หลักสูตรของโรงเรียนสนองตอบความต้องการของผู้เรียน	4.40	0.49	มาก	1
รวม		4.09	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ หลักสูตรของโรงเรียนสนองตอบความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) รองลงมา ได้แก่ หลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.68)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.9 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านสถานภาพของครู

ข้อที่	ด้านสถานภาพของครู	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
33	พอใจผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานในอาชีพครู	3.90	0.77	มาก	3
34	เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนครู	3.97	0.73	มาก	2
35	อาชีพครูมีความก้าวหน้าและเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง	3.81	0.75	มาก	4
36	อาชีพครูทำให้มีเกียรติ มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.06	0.73	มาก	1
รวม		3.94	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านสถานภาพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ อาชีพครูทำให้มีเกียรติ มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.73) รองลงมา ได้แก่ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนครู ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ อาชีพครูมีความก้าวหน้าและเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.75)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.10 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน

ข้อที่	ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
37	ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนเข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา	3.93	0.77	มาก	1
38	โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่เห็นความสำคัญของการศึกษา	3.88	0.72	มาก	2
39	ชุมชนมีความจริงใจและให้ความสนใจในโรงเรียนอย่างแท้จริง	3.78	0.72	มาก	3
40	ชุมชนมีความปรารถนาที่จะให้การสนับสนุนด้านการศึกษาเป็นอย่างดี	3.03	0.90	ปานกลาง	5
41	ชุมชนให้การสนับสนุนช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนด้วยดี	3.14	0.88	ปานกลาง	4
รวม		3.55	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนเข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่เห็นความสำคัญของการศึกษา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ ชุมชนมีความปรารถนาที่จะให้การสนับสนุนด้านการศึกษาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.90)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.11 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านอาคารสถานที่และการบริการ

ข้อที่	ด้านอาคารสถานที่และบริการ	ค่าสถิติ (n=285)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
42	โรงเรียนจัดให้มีวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	3.87	0.76	มาก	4
43	โรงเรียนวางแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้วัสดุครุภัณฑ์อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	4.02	0.73	มาก	2
44	ห้องสมุดมีหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในระดับชั้นที่สอนอย่างเพียงพอ	3.00	0.88	ปานกลาง	5
45	โรงเรียนจัดอำนวยความสะดวกด้านอาคารสถานที่เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี	4.41	0.49	มาก	1
46	เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในสภาพดี มีความปลอดภัย	3.88	0.77	มาก	3
รวม		3.84	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านอาคารสถานที่และบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดอำนวยความสะดวกด้านอาคารสถานที่เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนวางแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้วัสดุครุภัณฑ์อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ ห้องสมุดมีหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในระดับชั้นที่สอนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.12 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านภาวะความกดดันของชุมชน

ข้อที่	ด้านภาวะความกดดันของชุมชน	ค่าสถิติ (n=285)	แปลผล	อันดับที่
--------	---------------------------	------------------	-------	-----------

		\bar{X}	S.D.		
47	ชุมชนคาดหวังให้ครูปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ	3.95	0.73	มาก	2
48	ชุมชนมีความประสงค์ที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	3.10	0.89	ปานกลาง	4
49	มีเสรีภาพในการอภิปรายปัญหาต่างๆ เช่น การเมือง ศีลธรรม ศาสนา และปัญหาอื่นๆ ในชั้นเรียน	3.98	0.80	มาก	1
50	อิทธิพลของชุมชนไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูของท่าน	3.90	0.72	มาก	3
รวม		3.73	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านภาวะความกดดันของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ มีเสรีภาพในการอภิปรายปัญหาต่างๆ เช่น การเมือง ศีลธรรม ศาสนา และปัญหาอื่นๆ ในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.80) รองลงมา ได้แก่ ชุมชนคาดหวังให้ครูปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ ชุมชนมีความประสงค์ที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.89)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test แบบ Independent Samples) ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.13-4.14

GRAD VRU

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้าน	วุฒิการศึกษา	n	Mean	S.D	t	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.57	0.63	-0.28	0.78

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.61	0.61		
2. ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.76	0.67	-0.56	0.58
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.85	0.65		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.94	0.59	0.45	0.65
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.87	0.64		
4. ด้านเงินเดือน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.59	0.74	-0.69	0.49
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.70	0.69		
5. ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.48	0.71	-0.52	0.60
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.56	0.68		
6. ด้านหลักสูตร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	4.04	0.48	-0.56	0.58
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	4.09	0.41		
7. ด้านสถานภาพของครู	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.88	0.76	-0.40	0.69
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.94	0.69		
8. ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.49	0.70	-0.44	0.66
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.56	0.68		
9. ด้านอาคารสถานที่และการบริการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.83	0.59	-0.06	0.95
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.84	0.57		
10. ด้านภาวะความกดดันของชุมชน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.63	0.73	-0.73	0.46
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.74	0.67		
รวมทั้งสิ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.72	0.61	-0.41	0.68
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	265	3.78	0.59		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของวุฒิการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มากกว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.78$ และ 3.72 , S.D. = 0.59 และ 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ค่าเฉลี่ยของวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากกว่า ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.87$ และ 3.94 , S.D. = 0.64 และ 0.59) ส่วนด้านอื่นๆ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test ได้ค่า (t) เท่ากับ -0.41 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.68 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงานกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสบการณ์ทำงาน	n	Mean	S.D	t	Sig.
------	-----------------	---	------	-----	---	------

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.64	0.63	1.29	0.20
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.54	0.58		
2. ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.84	0.67	.10	0.91
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.84	0.60		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.90	0.63	1.02	0.31
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.82	0.64		
4. ด้านเงินเดือน	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.72	0.71	0.87	0.39
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.64	0.67		
5. ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.59	0.69	1.22	0.22
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.48	0.67		
6. ด้านหลักสูตร	ต่ำกว่า 10 ปี	195	4.11	0.43	1.24	0.22
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	4.04	0.39		
7. ด้านสถานภาพของครู	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.95	0.71	0.67	0.50
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.89	0.65		
8. ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.58	0.70	1.11	0.27
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.49	0.63		
9. ด้านอาคารสถานที่และการบริการ	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.85	0.59	0.57	0.57
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.49	0.63		
10. ด้านภาวะความกดดันของชุมชน	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.73	0.70	-0.08	0.94
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.74	0.62		
รวมทั้งสิ้น	ต่ำกว่า 10 ปี	195	3.79	0.61	0.84	0.40
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	90	3.73	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงาน กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มากกว่า ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.79$ และ 3.73 , S.D. = 0.61 และ 0.55) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพอใจในหน้าที่การงานกับด้านภาวะความกดดันของชุมชน ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากกว่า ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.74$ และ 3.73 , S.D. = 0.62 และ 0.70) ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มากกว่า ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่าง ได้ค่า (t) เท่ากับ 0.84 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.40 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนเอกชน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครผู้วิจัย ได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 285 คน ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 73.69 และส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 68.4

5.1.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร ส่วนด้านที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน สามารถสรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ผู้บริหารสนใจรับฟังและเข้าใจปัญหาของครูตลอดจนให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม รองลงมา คือ คณะครูรู้สึกเป็นกันเองในการที่จะเข้าพบผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวหรือสวัสดิการต่างๆ ทั้งในเวลาและนอกเวลา ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดีกับครู

2) ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ รักในอาชีพครู รองลงมา คือ มีความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รองลงมา คือ คณะครูให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในฐานะครูอาวุโสและเพื่อนครูด้วยกัน ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ คณะครูมีความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4) ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ คณะครูทราบนโยบายและระเบียบการขึ้นเงินเดือน รองลงมา คือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับงานและความสามารถ ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับครูในโรงเรียนอื่น

5) ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ได้รับมอบหมายให้ทำงานเกี่ยวกับงานอื่นๆ นอกจากการสอน รองลงมา คือ ได้รับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสังคม ชุมชน และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ

6) ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ หลักสูตรของโรงเรียนสนองตอบความต้องการของผู้เรียน รองลงมา คือ หลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ หลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

7) ด้านสภาพภาพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ อาชีพครูทำให้มีเกียรติมีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคม รองลงมา คือ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนครู ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ อาชีพครูมีความก้าวหน้าและเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง

8) ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนเข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา รองลงมา คือ โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่เห็นความสำคัญของการศึกษา ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ชุมชนมีความปรารถนาที่จะให้การสนับสนุนด้านการศึกษาเป็นอย่างดี

9) ด้านอาคารสถานที่และการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ โรงเรียนจัดอำนวยความสะดวกด้านอาคารสถานที่เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี รองลงมา คือ โรงเรียนวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้วัสดุครุภัณฑ์อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ห้องสมุดมีหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในระดับชั้นที่สอนอย่างเพียงพอ

10) ด้านภาวะความกดดันของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ มีเสรีภาพในการอภิปรายปัญหาต่างๆ เช่น การเมือง ศีลธรรม ศาสนา และปัญหาอื่นๆ ในชั้นเรียน รองลงมาคือ ชุมชนคาดหวังให้ครูปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ชุมชนมีความประสงค์ที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

5.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

- 1) วุฒิกการศึกษา ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ไม่แตกต่างกัน
- 2) ประสบการณ์ในการทำงานกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีประเด็นที่สนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานภาพของครู ส่วนด้านที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน สอดคล้องกับสมมาตร สุวรรณทศ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานราชการของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญของครู อยู่ในระดับสูง ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน สภาพสังคม ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ มีแต่เพียงโอกาสความก้าวหน้าเท่านั้นที่มีกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำสำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู จากการศึกษ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู และสวัสดิการที่ดีจะไม่มี ความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู

5.2.2 ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ รักในอาชีพครู รองลงมา คือ มีความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน สอดคล้องกับ อนันต์รัตนสุข (2541) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน คือ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก และด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนเอกชนมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมให้

ความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน ควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ควรเพิ่มสวัสดิการแก่ครูเพื่อให้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ และควรจัดกิจกรรมให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสัมพันธ์และสร้างความคุ้นเคย

5.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รองลงมา คือ คณะครูให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในฐานะครูอาวุโสและเพื่อนครูด้วยกัน ส่วนข้อที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ คณะครูมีความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับพันธุ์ จำเริญ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะขวัญในการปฏิบัติงานของครูในต่างสังกัดกัน อาจไม่เหมือนกัน

5.2.4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า วุฒิกการศึกษา กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน โดยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของวุฒิการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มากกว่า ระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.78$ และ 3.72) และรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ค่าเฉลี่ยของวุฒิการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มากกว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆ วุฒิกการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ระดับปริญญาตรี

5.2.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงานกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน โดยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มากกว่า ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และรายด้าน พบว่า ด้านความพอใจในหน้าที่การงานกับด้านภาวะความกดดันของชุมชน ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากกว่าต่ำกว่า 10 ปี ส่วนด้านอื่นๆ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มากกว่า ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีประเด็นที่ผู้วิจัย นำมาเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู เช่น การทักทายปราศรัย แสดงความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ พุดและกระทำการต่างๆ ด้วยใจจริง รู้จักรับฟังให้ความสนใจในสิ่งที่คนอื่นพูดเสมอ มีเมตตาธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น

2) ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ควรมีการปรับปรุงพัฒนาบุคลิกของครูและผู้บริหารเพื่อให้นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ควรมีโอกาสกิจกรรมการส่งเสริมให้คณะครูมีความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4) ด้านเงินเดือน ควรมีการปรับปรุงเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับครูในโรงเรียนอื่น

5) ด้านปริมาณงาน ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสังคม ชุมชน และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ

6) ด้านหลักสูตร ในการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนให้มีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

7) ด้านสภาพภาพของครู ควรส่งเสริมให้อาชีพครูมีความก้าวหน้าและเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง

8) ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความปรารถนาที่จะให้การสนับสนุนด้านการศึกษาเป็นอย่างดี

9) ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ห้องสมุดมีหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในระดับชั้นที่สอนอย่างเพียงพอ

10) ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูร่วมกิจกรรมของชุมชนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน

2) ควรมีการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน

GRAD VRU



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: **คุรุสภาลาดพร้าว**.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน**. สืบค้นจาก <http://www.bps.moe.go.th>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **สภาพปัญหาของการศึกษาเอกชน**. สืบค้นจาก <http://www.bps.moe.go.th>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2552). **กฎหมายครูเอกชน วิกฤตที่ต้องสะสาง**. สืบค้นจาก <http://www.kriengsak.com>
- เกียรติขจร ไพศาลนันท์. (2542). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คำตัน วิชัยคำจร. (2551). **ปัญหาและแนวโน้มการบริหารจัดการศึกษาเอกชน**. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th>
- จรรยาพร ธรณินทร์. (2543). จุดเด่นของการศึกษาเอกชน. **วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน**. 18(6), 3.
- จรรยาพร ธรณินทร์. (2543). สภาพปัญหาของการศึกษาเอกชน. **วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน**. 18(6), 3.
- จूरินทร์ ลักษณะวิศิษฐ์. (2552). **ร.ม.ต. ศธ. มอบนโยบายด้านการศึกษาเอกชน**. สืบค้นจาก <http://www.aoodda.com/blog/?p=863>
- ชูพงศ์ ปัญจะมวัต. (2541). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: เอส.ดี.เพรส.
- ทองเจือ เพียรสถาวร. (2544). **ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระนัน พิรุณสุนทร. (2543). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ: โจ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: หจก.พี.เอ็น.
- บุญเสริม รวมทรัพย์. (2542). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดิษฐ์ คุณรัตน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.

- ประดิษฐ์ คุณรัตน์. (2539). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีชา พันธุ์จำเริญ. (2540). **ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนกัณฑ์การสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: พิมพ์.
- พาขวัญ พุ่มกุมาร. (2541). **กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานกองอาคารและสถานที่ การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยเกริก.
- ยูภาพร ทองน้อย. (2545). **สภาพขวัญกำลังใจของบรรณารักษ์สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ และสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตนา ศรีกรการ. (2547). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์จอห์น ระดับอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). **การปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: พรินตติ้งเซนเตอร์.
- วสันต์ ขมสวัสดิ์. (2540). **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กัณฑ์การสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อวาทกุล. (2542). **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินตติ้งเฮาส์.
- วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (2552). **วิทยฐานะ: สร้างหรือทำลายขวัญกำลังใจครู**. สืบค้นจาก <http://www.kroobannok.com>
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2543). **ขวัญในการทำงาน**. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ. 3(7-9), 211-214.
- ศรีทัฬหิม พานิชพันธ์. (2535). **ประมุขศิลป์และขวัญในการปฏิบัติงาน**. วารสารวิชาการอุดมศึกษา. 13(5-8), 60-61.
- สงวน ช่างฉัตร. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สงัด ประดิษฐ์สุวรรณ. (2542). **ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและบรรณารักษ์ ห้องสมุดประชาชน สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมมาตร สุวรรทศ. (2540). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร (กลุ่มการศึกษาที่ 5).** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์โสภา. (2552). **วิกฤตโรงเรียนเอกชน.** สืบค้นจาก <http://202.143.147.229/index.php?name=news&file=readnews&id=175>
- สยาม ปิยะนารธร. (2541). **การสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา. วารสารกองทุนสงเคราะห์ การศึกษาเอกชน.** 8(4), 12-15.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีการประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). **วิกฤตเศรษฐกิจกับการศึกษา: ทางออกเพื่อการพัฒนาประเทศ.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). **หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง.** กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544).** กรุงเทพฯ: อรรถพล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2532). **นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการ อาชีวศึกษาสำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2532.** กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2544). **ก้าวต่อไปของการศึกษาเอกชนการพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2551). **ชื่อที่อยู่โรงเรียนเอกชน.** สืบค้นจาก <http://www.opec.go.th/?name=menu10>.
- สำรวม พุกษเสถียร. (2543). **กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน. วารสารกองทุน สงเคราะห์การศึกษาเอกชน.** 11(4), 8.
- สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา. (2541). **ไขปัญหาคนกับงาน.** กรุงเทพฯ: เอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- สุนทร ชัยเจริญ. (2542). **ขวัญกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอหนองคาย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- สุเพียร แห่งทอง. (2542). **การศึกษาขวัญของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญศึกษาในจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- สุรพล พะยอมแย้ม. (2541). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรางค์ บันยานนท์. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์.** ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- สุวณี ตีระณะ. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุวรี จันทรส. (2540). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อนงค์ อนันต์รัตนสุข. (2541). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารักข์ศรี ไชยคุณา. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. เชียงใหม่: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2542). **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- อำไพ วัชรวัฒน์. (2541). **ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allred, C. D. (1981). The Relationship between Teacher Morale and the Principals Administrative Leadership Style. **Journal of Organizational Change Management**. 41(1), 4216 A.
- Bender, J. E. (1973). Morale of Elementary School Teacher. **Journal of Organizational Change Management**. 33(1), 3984 A.
- Bently, R., & Remple, A.M. (1970). **Manual for the Purdue Teacher Opinionative**. West Lafayette: Indiana University Store.
- Breamer, J. L. (1970). The Relationship of Administrative Leadership to Teacher Morale in the Public Elementary schools of Charles Country, Maryland. **Journal of Organizational Change Management**. 31(1), 574 A.
- Davis, K. (1971). **Human Relations at Work**. New York: McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1971). **Principle of Personal Administration**. New York: McGraw-Hill.
- Haiman, A., & Scott, G. W. (1974). **Management in the Modern Organization**. 2nd ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Herzberg, F., et al. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons.
- Kemper, G. W. (1975). Developmental Supervision. **Journal of Organizational Change Management**. 29(1), 5730 A.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Herper & Row.
- Mendel, P. C. (1988). An Investigation of Factors that Influence Teacher Morale and Satisfaction with Work Condition. **Journal of Organizational Change Management**. 48(1), 2779 A.

- Perry, C. M. (1977). The Relationship Between Teacher Morale and The Principal's Attempts to Improve Teacher Performance. **Journal of Organizational Change Management.** 37(1), 4083 A.
- Redefer, F. L. (1963). The Morale of Teachers. **National Education Association.** 59(1), 62.
- Swarngim, C. T. (1982). A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St. Louis County Missonri. **Journal of Organizational Change Management.** 43(1), 1785 A.
- Washington, R., & Hoyt, F. W. (1976). Positive Teacher Morale: The Principle's Responsibility. **The National Association of Secondary School the Principle's Bulletin.** 60(1), 4-6.
- Werst, N. G. (1988). Teacher Morale Among Selected Secondary Teachers. **Journal of Organizational Change Management.** 48(1), 2595 A.
- Yoder, D. (1972). **Personal Principle and Policies.** Tokyo: Meruzen.



ALAYAJIT RAJABHAT UNIVERSITY

GRAD VRU



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

GRAD VRU

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.วีรภัทร ภัทรกุล รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ประธานบริหารหลักสูตรสาธารณสุขชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา
2. ดร.สมศักดิ์ จัตตพรพงษ์ อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
3. ดร.เนติ เฉลยวาเรศ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



GRAD VRU



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร” แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

การวิจัยเรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร” มิได้มีเจตนาที่จะประเมินการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่มุ่งที่จะศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ว่าอยู่ในระดับใด ขอให้ท่านโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนได้ทราบและเข้าใจเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยสภาพความเป็นจริง และครบถ้วนทุกข้อ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปณิตดา มานิตย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ต่ำกว่า 10 ปี
 - ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อย่างไร และกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว โดยแบ่งระดับความคิดเห็นของท่านเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

GRAD VRU

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร					
1. ผู้บริหารจูงใจและกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อยู่เสมอ					
2. ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของครู					
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูมากกว่าที่จะคอย จับผิด					
4. ผู้บริหารให้ความสนใจในตัวท่านและปัญหาต่างๆ ของท่านเป็นอย่างดี					
5. คณะครูรู้สึกเป็นกันเองในการที่จะเข้าพบผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว หรือสวัสดิการต่างๆ ทั้งในเวลาและนอกเวลา					
6. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์กับครู					
7. ผู้บริหารสนใจรับฟังและเข้าใจปัญหาของครูตลอดจนให้ความช่วยเหลือ อย่างเหมาะสม					
ความพอใจในหน้าที่การงาน					
8. ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
9. มีความสุขและสนุกสนานในการทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน					
10. นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน					
11. มีความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
12. บรรณารักษ์จะยึดอาชีพครูตลอดไป					
13. รักในอาชีพครู					
14. มีความพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
ความสัมพันธ์ระหว่างครู					
15. คณะครูมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู					
16. คณะครูมีความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน					
17. คณะครูให้ความสนใจและยอมรับในความสามารถของเพื่อนครูด้วยกัน					
18. คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
19. คณะครูให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในฐานะครูอาวุโสและเพื่อน ครูด้วยกัน					

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
เงินเดือน					
20. อัตราเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดไว้นั้นยุติธรรมและให้ตรงตามวุฒิการศึกษาของท่าน					
21. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับครูในโรงเรียนอื่น					
22. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานและความสามารถของท่าน					
23. คณะครูทราบนโยบายและระเบียบการขึ้นเงินเดือน					
ปริมาณงาน					
24. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานเกี่ยวกับงานอื่นๆ นอกจากการสอน					
25. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสังคม ชุมชน และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ					
26. โรงเรียนจัดชั่วโมงสอนให้ท่านอย่างเหมาะสม					
27. ท่านได้รับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ					
28. การมอบหมายด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
หลักสูตร					
29. หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้					
30. หลักสูตรของโรงเรียนได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน					
31. เนื้อหาสาระหลักสูตรของโรงเรียนได้สอดแทรกด้านคุณธรรมจริยธรรมในทุกหน่วยการเรียนรู้					
32. หลักสูตรของโรงเรียนสนองตอบความต้องการของผู้เรียน					
สถานภาพของครู					
33. พอใจผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานในอาชีพครู					
34. เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนครู					
35. อาชีพครูมีความก้าวหน้าและเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง					
36. อาชีพครูทำให้มีเกียรติ มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคม					
การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน					
37. ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนเข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา					
38. โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่เห็นความสำคัญของการศึกษา					
39. ชุมชนมีความจริงใจและให้ความสนใจในโรงเรียนอย่างแท้จริง					
40. ชุมชนมีความปรารถนาที่จะให้การสนับสนุนด้านการศึกษาเป็นอย่างดี					

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
41. ชุมชนให้การสนับสนุนช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนด้วยดี					
อาคารสถานที่และการบริการ					
42. โรงเรียนจัดให้มีวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
43. โรงเรียนวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้วัสดุครุภัณฑ์อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ					
44. ห้องสมุดมีหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในระดับชั้นที่สอนอย่างเพียงพอ					
45. โรงเรียนจัดอำนวยความสะดวกด้านอาคารสถานที่เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี					
46. เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในสภาพดี มีความปลอดภัย					
ภาวะความกดดันของชุมชน					
47. ชุมชนคาดหวังให้ครูปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ					
48. ชุมชนมีความประสงค์ที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน					
49. ท่านมีเสรีภาพในการอภิปรายปัญหาต่างๆ เช่น การเมือง ศีลธรรม ศาสนา และปัญหาอื่นๆ ในชั้นเรียน					
50. อิทธิพลของชุมชนไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูของท่าน					

ONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นางสาวปณิตดา มานิตย์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	8 กรกฎาคม 2509
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	50 หมู่ 1 ตำบลอากาศ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ประวัติการทำงาน	ผู้จัดการ โรงเรียนอนุบาลปิ่นเกล้า อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสกลนคร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

GRAD VRU