

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหาร คือ การพัฒนางานในองค์กร ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของนักบริหาร ซึ่งเป็นผู้นำองค์กร การจะนำองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง สิ่งที่สำคัญประการแรกคือ ต้องรู้แนวคิด หลักการ และทฤษฎีการบริหารเพื่อเป็นเครื่องนำทาง หรือกรอบการตัดสินใจ และจำเป็นต้องรู้อีกต่อไปว่า ในหน่วยงานของตนนั้น มีทรัพยากรหลักคือ 4 M's อันประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) มากน้อยเพียงใด เพื่อจะบริหารงานให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 3)

พินัส หันนาคินท์ (2526 : 6) ได้กล่าวไว้ว่า ในบรรดาทรัพยากรหลัก 4 M's นั้น บุคคล เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในการบริหาร เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรประเภทเดียว ที่สามารถพัฒนาทั้งตนเอง และผู้อื่นได้ การที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้สำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือร่วมใจของบุคคลเป็นสำคัญ และถ้าจะพิจารณาเฉพาะเรื่องของบุคคลแล้ว นักการศึกษาส่วนใหญ่ต่างตระหนักดีว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน ต้องการผู้บังคับบัญชา ที่ไม่เพียงแต่ต้องการให้งานเสร็จเท่านั้น แต่ต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีวิธีการที่จะทำให้ งานแล้วเสร็จในลักษณะที่ ผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจ นั่นคือมีขวัญดีนั่นเอง เพราะในการบริหาร องค์กรใด ๆ ก็ตาม มีเป้าหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จของงาน และการบริหารที่ดีจะต้องได้ ทั้งผลงานและน้ำใจคน การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่ง ในการบริหารงานบุคคล ผู้นำจะบริหารงานได้ราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องมีความดีใจและกำลังใจได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 457) กล่าวว่า ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกในหมู่หรืออาคารที่ แต่ละคนแสดงออกด้วยความสนใจ หรือความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขวัญเป็นเสมือน แกนกลางของปัจจัยบุคคลในอันที่จะอุทิศแรงกาย และจิตใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

องค์กรใดสมาชิกมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ก็เป็นที่คาดหมายได้ว่า กิจการองค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและล้มเหลวในที่สุด การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีจะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน สนุกเพลิดเพลินกับการปฏิบัติงาน ความบกพร่องในการปฏิบัติงานมีน้อย คุณภาพของงานจะสูงขึ้น ผลงานที่ได้จะสมบูรณ์ตามเป้าหมายในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานโดยมีความรู้สึกว่าคุณบังคับและขาดกำลังใจที่จะทำงาน ผลงานที่ได้ จะเพียงเท่าที่สั่งหรือน้อยกว่าที่สั่งเท่านั้น

ในระดับโรงเรียนนั้น ผู้บริหารที่สามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดีย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงานเป็นอย่างดี ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 242) ได้สรุปว่าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูง ที่นั่นกำลังขวัญของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูงด้วย แต่ถ้าที่ใดมีกำลังขวัญของหมู่คณะต่ำกำลังขวัญของแต่ละคนในส่วนรวมจะต่ำด้วย ดังนั้น กำลังขวัญของหมู่คณะหรือองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะกำลังขวัญที่ดีขององค์กรจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ลูก ต่อการปฏิบัติงานมากมาย ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบ ระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ซึ่งความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน สอดคล้องกับ จำนงค์ สมประสงค์ (2518 : 113) ที่กล่าวว่า ขวัญมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือถ้าเจ้าหน้าที่มีขวัญสูง จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีทัศนะไปในทางคิดสร้างสรรค์ มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ดี ผลงานที่สร้างขึ้น ก็อาจจะทำให้ขาดหลักประหยัด (Economic) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และขาดความเป็นธรรม (Equity) อีกด้วย (วิรุฬ พรหมยน. 2521 : 15)

จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างให้ครูเกิดขวัญดี จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพยายามใช้ ศิลปะการจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้ง เป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมาย และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 303) กล่าวว่าภาระหน้าที่ ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น มีมากมายแตกต่างกันไป แต่ที่สำคัญก็คือ การทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาประสานสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังร่วมใจอันจะทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ วิธีผสมผสานร่วมมือร่วมใจกันทำงานในการปฏิบัติภารกิจนั้นมีหลายวิธี แต่วิธี ที่ได้รับความสนใจ และนิยมมากอีกวิธีหนึ่งก็คือ การจูงใจ เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญในการ ปฏิบัติงาน ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้มากมาย หลายลักษณะด้วยกัน เช่น สัจจา ศรีเจริญ (2527 : 137) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการ วิจัยพบว่า ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเมืองและผู้ บริหารที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเมืองมีขวัญด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วน พิทยา ขวัญทอง (2522 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในภาคกลาง พบว่า ขวัญของครูเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มี ประสบการณ์และเงินเดือนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เขตการศึกษา 10 ประกอบด้วยจังหวัด 8 จังหวัด ได้แก่จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัด กาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดยโสธร จังหวัด ร้อยเอ็ด และจังหวัดอำนาจเจริญ มีโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาทั้งสิ้น 395 โรงเรียน แบ่งออกเป็นขนาดใหญ่ 65 โรง ขนาดกลาง 180 โรง และขนาดเล็ก 150 โรง มีครูอาจารย์ 13,362 คน ปัญหาที่พบโดยทั่วไปในขณะนี้ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่า ระดับขวัญของการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์ อาจอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน เช่น ครูอาจารย์ ประสบปัญหา การเดินทาง ที่พักอาศัยในการปฏิบัติงานไม่สะดวกและปลอดภัย และยังมีปัญหาการไม่ได้ย้าย กลับภูมิลำเนาตามความต้องการ และพบว่าพื้นที่ของเขตการศึกษา 10 มีอาณาบริเวณที่กว้างขวาง บางโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ เสี่ยงภัย ภัยน้ำท่วม ตามแนวชายแดนไทย ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และกัมพูชาประชาธิปไตย (สหัส สันตินิยม, 2533 : 1-3) จากข้อมูลข้างต้น เป็นปัญหาขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา เพราะขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่งผลกระทบต่อปัญหาการบริหารงาน บุคคลเป็นอย่างยิ่ง และต้องดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม และได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลของจังหวัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำข้อมูลไปใช้ ด้านการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคลากร และเสริมสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสังกัด ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก หรือ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) และศึกษาผลงานของ ละเอียด จงกลณี (2529 : 74-75) จากการตอบแบบสอบถามชนิดปลายเปิด การสัมภาษณ์ครูอาจารย์ ถึงขวัญในการปฏิบัติงาน จากครูอาจารย์ จำนวน 60 คน ใน 20 โรงเรียน ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 20 โรงเรียน ได้ข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 10 ข้อ คือ

1. ด้านความเจริญก้าวหน้า
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน
3. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
4. ด้านการยอมรับนับถือ
5. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
7. ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
8. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
9. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร
10. ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ



### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์หรือระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์หรือระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ เป็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการวางแผน จัดกิจกรรมพัฒนาข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูอาจารย์ ที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ในปีการศึกษา 2544 จาก 395 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 13,362 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูอาจารย์ ที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ในปีการศึกษา 2544 จำนวนทั้งสิ้น 375 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอแกน (Krejcie and Morgan) และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

## 1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

#### 3.1.2 ประสบการณ์ทำงานหรือระดับเงินเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปีหรือเงินเดือนต่ำกว่า 9,040 บาท
- 2) 10 ปีขึ้นไปหรือเงินเดือน 9,040 บาท ขึ้นไป

#### 3.1.3 ขนาดโรงเรียนจำแนกเป็น 3 ขนาด

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยจำแนกออกเป็น 10 ด้าน คือ

#### 3.2.1 ด้านความเจริญก้าวหน้า

#### 3.2.2 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

#### 3.2.3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

#### 3.2.4 ด้านการยอมรับนับถือ

#### 3.2.5 ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

#### 3.2.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

#### 3.2.7 ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

#### 3.2.8 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### 3.2.9 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

#### 3.2.10 ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์หรือระดับเงินเดือนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. ครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยามคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ขวัญ (Morale) หมายถึงสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนความรู้สึกนี้อาจจะเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น สุเมธ เดียวอิสเรศ (2527 : 154) สำหรับผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบของขวัญทั้งหมด 10 ด้าน คือ

1.1 ด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สนับสนุนให้มีโอกาสเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมและดูงาน

1.2 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึงรายได้ที่เป็นเงินเดือน และเงินรายได้ต่าง ๆ รวมไปถึงผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของสวัสดิการ ในสถานศึกษา

1.3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นในอาชีพ ความรู้สึกที่ได้รับความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีหลักประกันต่าง ๆ ทางด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกในฐานะที่เป็นครู ได้รับความยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอกโรงเรียน รวมทั้งผู้ปกครองนักเรียน ทั้งส่วนตัวและผลงาน

1.5 ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ร่มรื่น น่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมสวยงามสะอาด ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน รวมทั้งผู้บริหาร นักการภารโรง แสดงออกในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมถึงชุมชนภายนอกด้วย

1.7 ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร หมายถึง มีความมั่นใจ มีความศรัทธา ในความรู้ความสามารถของผู้บริหาร และมีความรู้สึกว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่น่ายกย่องนับถือ

1.8 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ยินดีและเต็มใจในงานที่ปฏิบัติและมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

1.9 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการ บริหารงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง งานทุกชนิดที่ครูอาจารย์ได้ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ของปริมาณงาน ที่ได้รับและสอดคล้องระหว่างงาน กับความรู้ความสามารถ

2. ระดับขวัญ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเมื่อนำมาเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 912) ดังนี้

ระดับขวัญน้อยที่สุด	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50
ระดับขวัญน้อย	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50
ระดับขวัญปานกลาง	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50
ระดับขวัญมาก	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50
ระดับขวัญมากที่สุด	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00

3. ผู้บริหารโรงเรียนหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ในปีการศึกษา 2544

4. ครูอาจารย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ในปีการศึกษา 2544



5. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

5.2 ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 10 ซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษาออกเป็น 3 ขนาด

6.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 500 คน

6.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,499 คน

6.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY