

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคาย เขต 2 ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ คือ

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน

- 1.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ประโยชน์ของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน
- 1.5 การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.3 สภาพการทำงาน
- 2.4 การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
- 2.5 ความมั่นคงในอาชีพ
- 2.6 ลักษณะของงาน

3. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 169) ให้ความหมายคำว่าขวัญ ว่าหมายถึง สิ่งที่ไม่มีความคิดเห็น เชื่อกันว่าเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญยังอยู่กับตัวก็จะเป็นสิริมงคล และเป็นสุขสบาย มีจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือขวัญเสีย ขวัญจะออกจากร่างกายไป หรือที่เรียกกันว่าขวัญหนี ขวัญหายหรือขวัญบิน

สุภาพร พิศาลบุตร (2544 : 202) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ (Morale) หมายถึง สภาวะอารมณ์ จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติ และความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ถ้าคนเขาอยากทำงาน เขาพึงพอใจในงาน และสนุกกับงาน เขาก็จะมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี

นิโกร (Negro. 1963 : 38) กล่าวว่าไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ท่า หรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำอย่างหนึ่งอย่างใด โดยไม่ย่อท้อหรือไม่หุคยั้ง เพื่อผลงานร่วมกัน

โกฟ (Gove. 1971 : 146 - 149) ให้ความหมายของคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง เจตคติของบุคคลเกี่ยวกับความมั่นใจ ความตั้งใจ ความเสียสละ ความมีกำลังใจ และความภาคภูมิใจ ที่มีต่อหน้าที่การงานหรือต่อความคาดหวังของกลุ่ม ในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อันมีพื้นฐานอยู่บนองค์ประกอบต่างๆ มากมาย เพื่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จตามจุดประสงค์ของกลุ่ม และความศรัทธาที่มีต่อผู้นำ รวมทั้ง ถึงขั้นสำเร็จสูงสุดในฐานะผู้ร่วมอุดมการณ์ในการทำงานคนหนึ่งที่มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม

จากการศึกษา ความหมายของคำว่า ขวัญและขวัญในการปฏิบัติงาน จึงสรุปว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และสถานศึกษา รวมทั้ง ความสนใจต่อภารกิจหรืองานในหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และกำลังใจของครูในฐานะบุคลากรของสถานศึกษา โดยจะสะท้อนให้เห็นทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะในการปฏิบัติงานของครูที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ พึงพอใจ มีความสุข และสนุกกับการปฏิบัติงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญในการปฏิบัติงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานนั้น มีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในหน่วยงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากทำงาน ทุ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เต็มใจปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงได้มีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ ทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้ คือ

1.2.1 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg Two - Factors Theory of Motivation) (Herzberg, 1959 : 113) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจากแนวคิดของเฮิร์ซเบอร์ก ที่ศึกษามูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ที่เรียกว่า The Motivation - Hygiene Theory โดยทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษา เรื่อง ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบอร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยทั้งสองปัจจัยนั้น มีองค์ประกอบทั้งสิ้นรวม 10 องค์ประกอบ

1.2.2 ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) ทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor)

ก่อนเฮิร์ซเบอร์กจะศึกษาแนวคิดดังกล่าว นักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ผู้หนึ่ง คือ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas Mcgregor) ศาสตราจารย์ทางบริหารที่มีชื่อเสียง แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Human Side of Enterprise โดยแมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมของ

คนงาน ซึ่งต่อมาพัฒนาเป็นทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย (McGregor. 1966 : 260) มีรายละเอียด ดังนี้ คือ

ทฤษฎีเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับคน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุน และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร คนได้รับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจทางบวกด้วยการตอบแทนด้านการเงิน ผลประโยชน์อย่างอื่น การขู่เชิญคุกคามด้วยการลงโทษเป็นแรงกระตุ้นทางลบ แมคเกรเกอร์ สรุปพฤติกรรมของคนตามทฤษฎีเอ็กซ์ไว้ ดังนี้ คือ

1) คนทุกคนไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่าง เท่าที่จะทำได้

2) คนไม่ชอบทำงาน จึงต้องใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่เชิญว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3) คนชอบให้มีผู้คอยแนะนำ ซึ่งแนวทางในการทำงาน มีความทะเยอทะยาน ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญ ทฤษฎีเอ็กซ์ ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องการบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้จะมีได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีการลงโทษหรือขู่ข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎีวาย มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน ดังต่อไปนี้ คือ

คนจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือพักผ่อน ทั้งนี้ ข้อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและการควบคุมงาน

1) การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับขู่เชิญ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้อคนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาเป็นตัวของตัวเอง และการควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขาผูกพัน

2) การที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่คนมีส่วนผูกพัน

3) คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ต้องการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

4) คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ และใช้ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร

ทฤษฎีวาย เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

จากการศึกษา ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย สรุปได้ว่า ทฤษฎีเอ็กซ์ มองว่าคนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร สำหรับทฤษฎีวาย เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง และการดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จได้โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง

1.2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy

Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69) ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลายในเวลาต่อมา โดยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ คือ

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดหากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

3) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจ จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง ดังนี้ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองในด้านนี้ โดยปกติแล้ว องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

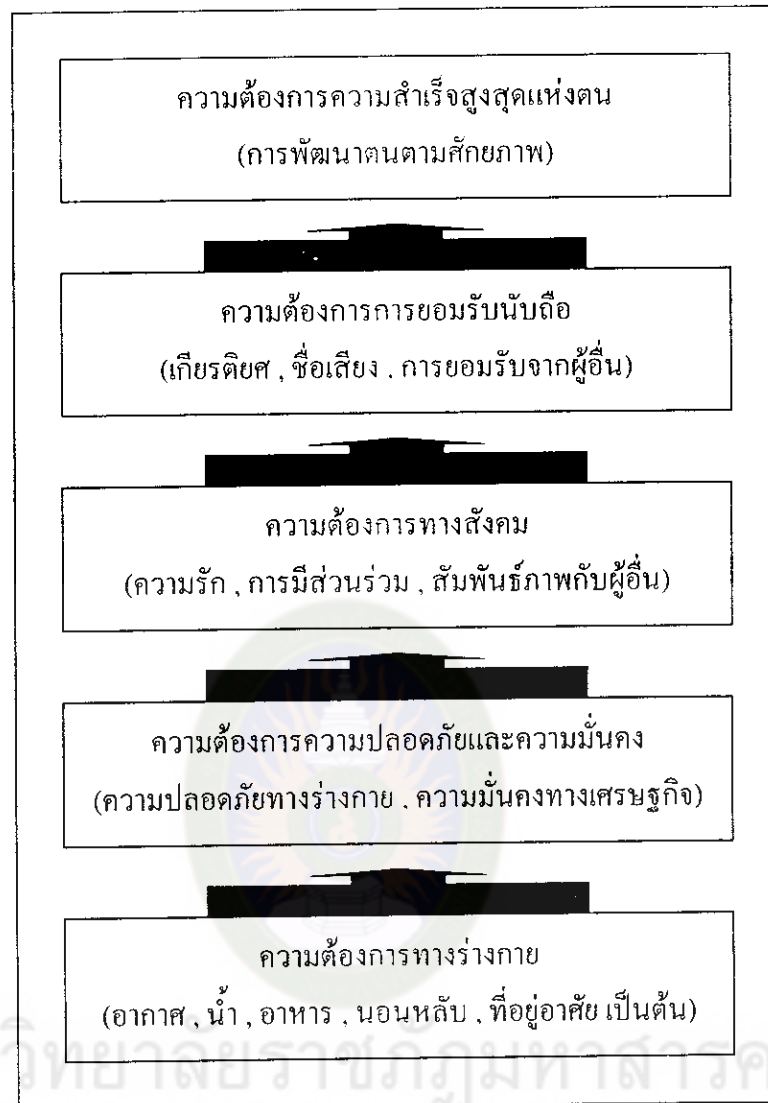
2) ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควร มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงกว่า ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) หรือความต้องการที่มีฐานะเด่นทางสังคม นับเป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้นมาอีก หรือการมีศักดิ์ศรี ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม มีมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Realization or Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทักษะของคน

สำหรับลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีลักษณะเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง สรุปได้ตามแผนภูมิที่ 2 ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546 :



แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

จากการศึกษา เรื่อง ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลมีไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ความต้องการในลำดับต้นๆ จะไม่สามารถเป็นสิ่งจูงใจได้อีกเมื่อใดที่ความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน

จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานทฤษฎี สรุปว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ชี้ให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นสิ่งที่จูงใจ เพื่อให้บุคคล เกิดแรงจูงใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับงาน และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน ส่วนทฤษฎี เอ็กซ์ มองว่า คนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิต เช่นเดียวกับเงินทุนและ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร และทฤษฎีวายเป็นแนวคิด ที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ จากสภาพ ความเป็นจริง และการดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จได้ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง ส่วนทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ถือว่าความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา และจะไม่เป็น สิ่งจูงใจอีก เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้น ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน

1.3 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานทั้งของรัฐและเอกชน มีความมุ่งหวังอย่างเดียวกัน ก็คือ การระดม ทรัพยากรการบริการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการ ให้คนร่วมมือทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามที่จะสร้าง ไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก ดังนั้น ขวัญในการปฏิบัติงานของหมู่คณะจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการบริหารอย่างมาก การจัดการด้านบุคคลที่ดี คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุด ภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุที่น้อยที่สุด และให้ทุกคนมีความสุข มีความพึงพอใจ ในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จึงต้องให้ความสำคัญกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้วย เพราะถ้าหากขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี ความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพ ของงานย่อมสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม เมื่อมีความสบายใจหรือเต็มใจทำ ก็ารู้สึกเพลิดเพลิน แทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่ต้องกระทำ เพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับ ค่าตอบแทน กลับเป็นสิ่งที่สนุกและสร้างความสุข ความภูมิใจให้แก่เขาด้วย และย่อมไม่ยากให้ เกิดความบกพร่องขึ้น ผลงานที่ได้ก็ดี ตรงข้ามผลงานของคนที่เขาขี้ขวัญ ทำให้ได้ผลงานซึ่งขาด ลักษณะที่ดี คือ ขาดหลักประหัต หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักความเป็นธรรม ซึ่งย่อมไม่เป็นที่ปรารถนาของหน่วยงานใดๆ (สนั่น อินทรประเสริฐ, 2548 : 1 - 2) ดังนั้น จึงได้มี ผู้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สุเมธ เดียววิศเรศ (2537 : 158) สรุปความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผู้บริหารจะได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้บุคลากรมีขวัญในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ ขวัญยังช่วยให้เกิดสิ่งต่างๆ ได้แก่ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะกัปัน โยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ก่อให้เกิดแรงจูงใจทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ สร้างสามัคคีธรรม และทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะ อันสามารถทำให้มีการรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้

ศิริ ทิวะพันธ์ (2538 : 18) ได้สรุปความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งแกนชีวิตขององค์กรในระดับสูง โดยแกนชีวิต คือ ขวัญ วินัย สามัคคีธรรม และประสิทธิภาพของกำลังพล

สนั่น อินทรประเสริฐ (2548 : 3) กล่าวว่า ขวัญถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงนับว่าสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ เพราะถ้าบุคคลมีขวัญดีแล้ว การปฏิบัติงานก็มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน และจะมีความ โกรธ ความก้าวร้าว หงุดหงิดน้อยมาก แม้จะทำงานในภาวะที่มีความกดดันสูง หรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

ฟลิปโป (Flippo. 2002 : 17) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ ที่จะทำให้การอุทิศตัวเพื่องาน นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจของบุคลากรในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติ หรือได้รับมอบหมายหรือสมัครใจเข้าไปทำนั้น ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย

จากการศึกษา ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน สรุปว่า ขวัญ เป็นสิ่งสำคัญ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก แม้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้ และมีความสามารถสูง รวมทั้ง มีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอ ก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวัง หากผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี

1.4 ประโยชน์ของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการ กล่าวถึง ประโยชน์ของการมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีไว้ดังนี้ คือ สมพงษ์ เกษมสิน (2536 : 342) กล่าวถึง ประโยชน์ของขวัญในการปฏิบัติงาน ที่ดีว่า ขวัญที่ดีขององค์กรจะช่วยให้เกิดผลประ โยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยสร้างความจงรักภักดี และมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์กร ช่วยเกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุม ความประพฤติของพนักงานให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี อันสามารถฝ่าฟัน อุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในกิจการต่างๆ ขององค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

เดวิด (David. 1980 : 11) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้เกิด ความจงรักภักดีต่อองค์กร เกื้อหนุนให้ระเบียบหรือข้อบังคับเกิดผลในด้านของการควบคุม ความประพฤติของเจ้าหน้าที่ อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีการอุทิศสติปัญญา ความสามารถให้แก่องค์กรในยามที่ประสบภาวะคับขัน ทำให้มีการปฏิบัติงาน ที่เข้าใจในวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กร ได้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงาน

จากการศึกษา เรื่อง ประโยชน์ของขวัญในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า หากบุคคล มีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีจะเป็นพลังผลักดันทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยเกื้อหนุนให้ ระเบียบวินัยขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล สร้างสามัคคีในหมู่คณะ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1.5 การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันการใช้คนให้ทำงาน มิได้คำนึงถึงเฉพาะความรู้ ความสามารถของบุคคล เท่านั้น แต่ต้องยึดความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรที่ทำงานนั้นๆ เป็นสำคัญอีกด้วย เพราะ แม้คนจะมีความรู้ ความสามารถเพียงใด ถ้าหากขาดความจริงใจหรือพอใจที่จะทำงานนั้นแล้ว

ผลงานลงไม่สำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันจะทำให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของทุกองค์กร ที่พึงตระหนักและคำนึงถึงอยู่เสมอ ดังนั้น จึงมีผู้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2536 : 57 - 58) กล่าวถึง วิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญ เกิดจากผลของทัศนคติและการปฏิบัติในสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดขวัญดี ในองค์กรในที่สุด ดังนั้น การสร้างขวัญ จึงต้องคำนึงถึงสิ่งจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสม โดยไม่ขัดกับความรู้สึกและทัศนคติของกลุ่ม ซึ่งพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

- 1) การแต่งตั้งบุคคลเป็นหัวหน้างาน ต้องได้คนที่ถูกต้องและเหมาะสม
- 2) ปลูกฝังความรักงาน พื่อใจในงานและมีความกระตือรือร้น
- 3) ให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน
- 4) ดูแล เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน
- 5) ให้โอกาส ให้เกียรติและให้ความก้าวหน้า
- 6) สร้างสภาพทางกายให้เหมาะสม เช่น ห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก
- 7) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมีการยอมรับการสื่อสารที่เป็น

กระบวนการสองทาง

- 8) สร้างความดึงดูดใจในทางสังคมให้น่าอยู่ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

แบ่งสถาบันหรือแบ่งสี

- 9) เปิด โอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร

10) มอบหมายงานตรงกับความสามารถ ความถนัดและหน้าที่ โดยคำนึงถึงกาลเวลาที่เหมาะสม

11) จัดระบบนิเทศงานให้ดี คำนึงถึงระดับทางการศึกษา และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของคนในองค์กร

12) สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมทางสังคมให้น่าอยู่ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2539 : 74 - 76) กล่าวถึงวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานว่า การจะเข้าใจในเรื่องของขวัญนั้น จำเป็นต้องมีความเข้าใจในจิตวิทยาและความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการและเจตคติ สำหรับวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้ดังนี้

1) ให้หลักประกันความมั่นคงแก่คนงาน หมายความว่า คนงานควรจะมีความมั่นคงในเรื่องของตำแหน่ง ค่าจ้างที่ดี บ้านหนึ่ง บ้านญาติ การประกัน และสิทธิในการกู้ยืม นอกจากนี้ ยังรวมถึงการประกันสุขภาพและการลาป่วย

2) รักษาสภาพการทำงานที่ดี คนงานต้องการสภาพการทำงานที่ดี เช่น อากาศสะอาด สะดวกสบาย มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ขวัญและเจตคติของคนงาน ขึ้นอยู่กับความชอบและความไม่ชอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ จะเป็นพลังที่มีอำนาจมาก การปรับปรุงขวัญและผลผลิตของคนงาน คนงานต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะที่เขาทำงานร่วมด้วย ถ้าบุคคลใดคิดว่าหมู่คณะนั้นเป็นของเขา สวัสดิการของหมู่คณะ ก็คือ สวัสดิการของเขา ผลสัมฤทธิ์ของหมู่คณะ ก็คือ ผลสัมฤทธิ์ของเขาแล้ว ขวัญของเขาก็จะสูงขึ้น

4) สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ โดยเฉพาะในขอบข่ายของการกำหนดนโยบาย จะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมมากขึ้น แทนที่จะเป็นผู้ตามแต่เพียงผู้เดียว ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นการสร้างขวัญของบุคคลหรือหมู่คณะให้ดีขึ้น

5) ส่งเสริมให้มีการเคารพในตนเอง สถานะและการยอมรับ ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานร่วมกันมากกว่าเป็นการทำงานให้ผู้อื่น การเป็นคนประเภท ขอรับ กระผม ย่อมทำให้เกิดการเสียขวัญในหมู่คณะ ดังนั้น ในการเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้รู้สึกว่าเป็นการทำงานร่วมกัน

6) ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน ถ้าในองค์กรใด ผู้นำปราศจากความยุติธรรม ใช้ระบบพรรคพวกมากกว่าระบบคุณธรรม ย่อมจะทำให้องค์กรนั้นระส่ำระสาย ขวัญของบุคคลและหมู่คณะจะลดลง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วย

7) รักษาความสัมพันธ์อันดีไว้ การรักษาความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรได้ ย่อมสามารถสร้างขวัญที่ดีแก่ทุกคน ดังนั้น ผู้นำที่ฉลาด จึงต้องรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้ตลอดไป

พนัก Һันนาคินท์ (2540 : 228 - 238) ได้เสนอว่า การสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานนั้นมีหลักสำคัญสองประการ คือ การหาทางสร้างความพึงพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่อาชีพของตน และหาทางสร้างความพึงพอใจในอาชีพการงานนั้น โดยข้อเสนอ คือ

1) สร้างให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของอาชีพและการปฏิบัติ หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติ

- 2) สร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน
- 3) หาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า
- 4) การได้รับความเชื่อถือจากงานที่ทำ
- 5) การสร้างความรู้สึกร่วมพวกร่วมหมู่เป็นคณะเดียวกัน
- 6) การช่วยเหลือทางการครองชีพ
- 7) การช่วยเหลือทางด้านชีวิตและความเป็นอยู่
- 8) การจัดที่ทำงานให้เหมาะต่อการทำงาน

สุภาพร พิศาลบุตร (2544 : 203 - 204) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานว่า มีหลักการดังนี้ คือ

- 1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะ使人อยากทำงาน เพราะถ้างานดี เงินดี มีความก้าวหน้า เขาเกิดเป็นบวกเรื่อยมา อย่างนี้ถือเป็นทัศนคติที่ดี ขวัญกำลังใจย่อมดีด้วย
- 2) วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติ เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้น การสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงาน รวมทั้ง การวางมาตรฐานงาน จะทำให้เขาเกิดขวัญกำลังใจที่ดี
- 3) เงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน เป็นความต้องการของคนทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม จะสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้คนทำงาน
- 4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ บุคคลพอใจในงานที่เขาทำ ถ้าเป็นงานที่เขาชอบ เขาถนัด เขาจะพึงพอใจและทำได้ดี ผู้บริหาร จึงจะต้องยึดหลักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job)
- 5) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน เนื่องจาก ความต้องการของคนทำงาน อยากได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้น ต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้น อาจเป็นคำขวัญหรือเครื่องแบบ หรือเครื่องหมายหรืออะไรก็ได้แล้วแต่ ให้เห็นว่าเป็นพวกเดียวกัน จะทำให้เขาภูมิใจ เกิดขวัญกำลังใจมากขึ้น
- 6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องนี้นับว่า สำคัญมาก ถ้าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์ดี มีความสุข ทำงานราบรื่น ขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดี

จากการศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน สรุปว่า การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการ โน้มน้าวจิตใจของบุคลากรในองค์กรให้มีความสนใจ ตั้งใจ ในการปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ของตน ด้วยความพึงพอใจและเต็มใจ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ ในการปฏิบัติงานดี ก็จะส่งผลให้ผลงานที่ปรากฏออกมามีคุณภาพ มีมาตรฐานและเชื่อถือได้ และการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ได้แก่

- 1) สร้างทัศนคติที่ดีต่องาน การทำงานเพื่อส่วนรวม ปลุกฝังทัศนคติที่ดี ให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ทุกคนมีความรักงาน กระตือรือร้นในการทำงาน
- 2) มีมนุษยสัมพันธ์ดี ให้การยอมรับนับถือระหว่างกันและกัน
- 3) ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำความดี โดยการชมเชยควรคำนึงถึง กาลเทศะ มีเหตุ มีผล มาจากความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่ออาจทำให้คำชมเชยหมดความหมาย
- 4) เอาใจใส่เรื่องสวัสดิภาพ ให้ความสนิทสนมพอสมควร ทักทายปราศรัย ได้ถามข่าวคราว ทุกข์สุขในโอกาสอันควร ซึ่งเป็นการปลุกมิตรไมตรีต่อกัน
- 5) ให้สมาชิกมีโอกาสระบายความคับข้องใจในการทำงาน คำร้องทุกข์ของ ผู้อยู่ในบังคับบัญชา จะช่วยไม่ให้เกิดช่องว่างทางความคิด
- 6) ควรมีโอกาสสำรวจหรือออกแบบสอบถาม สภาพทั่วไปในการทำงาน เพื่อจะหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้ง การรักษาน้ำใจในการทำงานไว้ด้วย
- 7) มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนสูงขึ้นไป มิใช่ ทำอยู่ชั่ววนาปีก็ทำอยู่อย่างนั้น รวมทั้ง การได้รับพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนเพียรพยายาม กระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานยิ่งขึ้น
- 8) สถานที่ทำงานดี จัดสถานที่ทำงานให้ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร เพราะถ้าห้องทำงานดีจะทำให้คนสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ
- 9) ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงงาน รวมทั้ง มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม ถ้าหากจะให้ได้ดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจาก จะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ หรือทักษะของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานแล้ว การจงใจ โน้มน้าวบุคคล ให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารองค์กร ต้องนำมาประยุกต์ใช้ เพราะว่า บุคคลในองค์กรจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรมี ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในองค์กรนั้นย่อมเกิดขวัญในการปฏิบัติงานมาก มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 170) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลเกิดขวัญในการปฏิบัติงานว่า มีลักษณะสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1) ความภาคภูมิใจและศรัทธาในอาชีพนั้นๆ และหน่วยงานนั้นๆ ประกอบด้วย

1.1) เกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ทั้งในด้านความเจริญแก่ตนเองและประเทศชาติ การที่จะเกิดความภาคภูมิใจได้ก็ต่อเมื่อเห็นว่าหากอาชีพนั้นขาดไป ความรุ่งเรืองของสังคมและประเทศชาติก็ย่อมจะลดลง และในที่สุดความรุ่งเรืองของตนเองจะลดลงด้วยเช่นกัน

1.2) เกิดความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน การที่จะให้เกิดความรู้สึกว่า ทุกคนมีจุดหมายร่วมกัน ก็เนื่องมาจากมีผลประโยชน์ทั้งทางวัตถุและจิตใจร่วมกัน

1.3) การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นและสามารถบรรลุถึงความสำเร็จ (Achievement) และความก้าวหน้าในการงาน ตามพื้นฐานความสามารถของแต่ละคน

1.4) การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการความยอมรับนับถือ เป็นความต้องการอันขาดเสียมิได้ ในความเป็นมนุษย์ คนเราทุกคนก็ต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือเรา แต่คนที่สำคัญที่สุดก็คือผู้บังคับบัญชา

1.5) ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Sense of belonging) ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะจะทำหน้าที่เป็นเครื่องผูกพันให้เข้ากับหมู่คณะในองค์กร

1.6) การช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เนื่องจากปัญหาในทางเศรษฐกิจบางเรื่อง ผู้บังคับบัญชา อาจให้ความช่วยเหลือโดยตรง เช่น การช่วยหางานพิเศษให้ทำเพื่อเพิ่มรายได้ หรือโดยอ้อม เช่น การหาทางลดค่าใช้จ่ายลง

1.7) ปัญหาเรื่องครอบครัวหรือปัญหาส่วนตัว การช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวด้วยความเห็นอกเห็นใจ และภายในขอบเขตอันพอควร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเลื่อมใสในผู้บังคับบัญชาได้

1.8) การจัดที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงาน สะดวกต่อการติดต่อภายในหน่วยงาน

2) ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในด้านนี้ ผู้บังคับบัญชา จะต้องเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชालื่อมใสในความเป็นผู้นำ และความสามารถในการบริหารด้วย

สจี้ อนันต์นพคุณ (2547 : 211 - 220) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานว่า ได้แก่ ปัจจัยทางด้านบุคคล และปัจจัยที่มีใ้บุคคล ดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต รวมทั้ง อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

2) ปัจจัยที่มีใ้บุคคล ประกอบด้วย ผลประโยชน์เกื้อกูล โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น สภาพการปฏิบัติงาน ควบคุมสภาพการทำงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบาย การดำเนินงานขององค์กร ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มีอยู่ ความมั่นคงปลอดภัย และการติดต่อสื่อสาร

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 172) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นใ้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วย

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของตอบแทนใ้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ

2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non - Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น โอกาสที่จะมีชื่อเสียง การได้รับเกียรติยศ โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น

3) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน เป็นต้น

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Beneficiations) หมายถึง สมรรถภาพขององค์กรที่สนองความต้องการในด้านความภูมิใจใ้ได้แสดงฝีมือ การมีโอกาทำงานใ้ได้อย่างเต็มที่

5) ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในหมูผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้เขามีความรู้สึกว่า เขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในองค์กรเหมือนกัน

8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Participate) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกว่ามีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษา เรื่อง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดของเฮิร์ซเบอร์ก และของบาร์นาร์ด (Herzberg. 1959 : 113 ; Barnard. 1968 : 172) สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ จากบุคคลอื่น ความมั่นคงในอาชีพ และลักษณะของงาน

2.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ

วิชัย โธสุวรรณจินดา (2540 : 73) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เป็นตัวเพิ่มขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตส่วนตัว เป็นการส่งเสริมให้คนมีโอกาสเติบโตด้านความสามารถและมีความชำนาญมากขึ้น โดยการฝึกอบรม การให้ค่างานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานด้านต่างๆ

ทวีชัย สิริสุภรัตน์ (2543 : 8) กล่าวถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าไว้ว่า ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดค้นสื่อการสอนใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา ฝึกอบรมและค่างาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และมอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร

วิชัย ตันศิริ (2543 : 31) กล่าวถึง การพัฒนาครูว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องวางแผน ทุกระยะ 5 ปี เนื่องจากที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ครู ต้องจบปริญญาตรี ต้องให้โอกาสที่จะได้รับการอบรม สัมมนาบ่อยๆ เพื่อจะได้มีแรงจูงใจ และรู้ดีกว่าการทำงาน ต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอ

จากการศึกษา เรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่ครู ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความรู้ดีกว่า ตนเองมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือ ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และคุณวุฒิให้สูงขึ้น รวมทั้ง การได้รับโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เดวิส (Davis. 1982 : 32 ; อ้างใน พรนพ พุกกะพันธ์. 2544 : 199) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของคนมีเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ เพื่อให้คนเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้คนได้รับความพอใจในงานที่ทำ และเพื่อให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อ เป้าหมายเหล่านี้บรรลุผลสำเร็จเมื่อใดการกระทำของกลุ่มก็จะประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ คนจะทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และมีแรงจูงใจร่วมกัน จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ของคนเป็นพัฒนาการของการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และแรงจูงใจของคนในกลุ่ม เข้าด้วยกัน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 199) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ควรเป็นการปฏิบัติต่อกันเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกัน และกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคย รักใคร่นับถือ และเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และสามารถร่วมมือกันดำเนินงานของส่วนรวมให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ สิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา คาดหวังคุณลักษณะต่างๆ จากผู้ปฏิบัติการหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีดังต่อไปนี้ คือ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ เป็นคนเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ได้ มีคุณพินิจที่ดี มีระเบียบวินัยดี และการควบคุมตนเอง ส่วนสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องการจากผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชา มีลักษณะดังนี้ คือ ความเคารพนับถือผู้อื่น การเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบ

พร้อมที่จะยกย่องชมเชยผลงาน รู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง ยุติธรรม มีความกระตือรือร้น พร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง มีเวลาว่างให้ลูกน้องเสมอ ซื่อสัตย์ต่อลูกน้อง มีน้ำใจ สามารถที่จะกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง และเสนอแนวคิดสำหรับผู้บังคับบัญชา เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรมีแนวความคิดเกี่ยวกับคน ดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธ์. 2544 : 287 - 288)

- 1) คนทุกคนเห็นตนเองอย่างไร ก็มักจะเป็นเรื่องเฉพาะตัวของเขา นั่นคือแต่ละคนมีโลกส่วนตัวของตนเอง ซึ่งอาจเหมือนกันหรือต่างกันกับโลกของคนอื่น ดังนั้นคนจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เขาเคยมีประสบการณ์ หรือตามที่เขาเห็นว่า เป็นเช่นนั้น
- 2) คนทุกคนจะตอบสนองต่อสิ่งใดก็ตาม ย่อมมีเป้าหมายที่จะดำรงรักษาไว้ เพื่อส่งเสริมและเพื่อบรรลุความต้องการของตัวเอง และคนจะเปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อได้รับความพอใจมากขึ้น หรือพยายามหลีกเลี่ยงความไม่พอใจที่น้อยลง
- 3) คนที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน มักมีความคิดและการกระทำที่แตกต่างกัน เพราะมีความรับรู้ที่แตกต่างกัน
- 4) พฤติกรรมของแต่ละคน ไม่ว่าจะกระทำอย่างมีเหตุผล หรือไม่มีเหตุผล ย่อมมีความหมายต่อผู้นั้น และเพื่อบรรลุเป้าหมายและสนองความต้องการของตัวเอง
- 5) คนจะมีความเข้าใจเรื่องใดหรือสถานการณ์ใด ต้องเคยมีประสบการณ์นั้นมาก่อน หากไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนก็จะมีความเข้าใจถึงนั้นในแนวทางที่ตัวเองคิดเอาเองเท่านั้น
- 6) คนโดยทั่วไปจะตัดสินใจด้วยอารมณ์และความรู้สึกในลักษณะนั้นมากกว่า ด้วยเหตุผลหรือความคิด
- 7) การร่วมมืออย่างแท้จริงจะเกิดขึ้นได้ในสภาพที่มีประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน สภาพที่ต่างกันมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน และสภาพที่ต่างก็ได้ตอบแทนในความร่วมมือ
- 8) วิธีการที่จะทำให้คนเกิดความร่วมมือกันได้นั้น มีความสำคัญยิ่งกว่าการตัดสินใจในการกระทำและการแก้ปัญหาเสียอีก
- 9) ความรู้สึกและทัศนคติของคน ย่อมเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงด้วยการกระตุ้นเตือน การบอกเล่าหรือการสอน แต่จะเปลี่ยนแปลงได้ก็ต่อเมื่อคนนั้นมีความเชื่อมั่นว่า เขาจะได้เปรียบมากขึ้นจากความรู้สึกใหม่และทัศนคติใหม่

10) การที่จะเข้าใจการรับรู้ทัศนคติและพฤติกรรมของคนใดอย่างแท้จริงให้ดูจากกรอบแห่งการยึดมั่นถือมั่นของคนนั้นเป็นสำคัญ

11) หากต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้บริหาร จะต้องคิดร่วมกับคนเหล่านั้น ไม่ใช่คิดเพื่อคนเหล่านั้น และจะต้องมีความรู้สึกร่วมกัน แต่ไม่ใช่อารมณ์ จะต้องก้าวไปข้างหน้าพร้อมๆ กัน ไม่ใช่เร่งรัดหรือด่วง จะต้องทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาไม่ใช่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องยอมรับความคิดเห็นและการกระทำ ไม่ใช่ด้วยการประเมิน และต้องคิดในแง่ของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ใช่คิดในแง่ของผู้บริหารเท่านั้น จึงจะทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจึงจะเกิดขึ้น

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความรู้สึกรู้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ขอคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีการให้กำลังใจ เช่น ชมเชยหรือให้สิ่งของเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น การพบปะพูดคุย และร่วมสังสรรค์ในบางโอกาส และให้อิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว

2.3 สภาพการทำงาน

ทวิชัย สิริสุภรณ์ (2543 : 7) ได้กล่าวถึง ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ

1). การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลากร

2) จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3) การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานและปราศจาก

สิ่งรบกวน

4) จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรับรู้ข่าวสาร

อย่างทั่วถึง

5) จัดให้บุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน

6) จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์สำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ

7) มีการวางแผนร่วมกับบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อม

8) ส่งเสริม อำนาจความสะดวกให้บุคลากรได้จัดตกแต่งห้องเรียนของตนให้สวยงาม

9) มีการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงาน

ไพโรจน์ อุลิต (2548 : 19) ได้กล่าวถึง สภาพการทำงานว่า หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานที่พนักงานจะต้องประสบหรือได้รับจากการทำงานนั้น เช่น การเดินทาง การเสี่ยงภัย เวลาทำงาน ความเครียด เป็นต้น ในส่วนนี้จะป็นน้ำหนักของค่างานทั้งสิ้น 15 เปอร์เซ็นต์ ของน้ำหนักทั้งหมด แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ที่มีสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) สภาพการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน ที่เป็นลักษณะงานที่ทำโดยปกติ เป็นงานที่ทำในสถานที่ทำงาน ไม่ต้องออกนอกสถานที่ สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีเครื่องปรับอากาศ ไม่มีเสียงรบกวน เวลาทำงานตามปกติ ไม่ต้องเดินทางไปต่างจังหวัดเป็นประจำหรือไม่ต้องเข้าเวรกลางคืน

2) สภาพการทำงานที่มีโอกาสจะเกิดภัย หมายถึง สภาพงานที่มีอันตรายเสี่ยงต่อการเกิดภัยอันตรายในอัตราสูงกว่างานที่ทำโดยปกติทั่วไป เช่น การทำงานกับเครื่องจักรหรือการขับรถ เป็นต้น

3) สภาพการทำงานที่มีความวิตกกังวลหรืองานที่มีความเครียดสูง เช่น งานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง งานที่ต้องคิด ต้องตัดสินใจอยู่เป็นประจำ และผลการตัดสินใจมีผลกระทบต่อองค์กรหรืองานในวงกว้าง อาจเสี่ยงต่อความล้มเหลวหรือความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลอยู่เป็นประจำ ได้แก่ งานฝ่ายบริหารระดับสูง งานเจ้าหน้าที่การเงิน เป็นต้น ซึ่งงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงนี้ ควรจะมีผลต่อการกำหนดราคาค่างานของพนักงานด้วย

จากการศึกษา เรื่อง สภาพการทำงาน สรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความรู้สึก ว่า สถานศึกษา ได้จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีสภาพห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ที่เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอส่งผลทำให้ครูมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีการจัดสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

2.4 การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

วิจารณ์ พานิช (2548 : 16) กล่าวถึง การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ว่าหมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีคุณค่าต่อองค์กร การที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกัน เป็นสวรรค์ในที่ทำงาน ดังนั้น รางวัลไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินหรือการเลื่อนยศ เลื่อนชั้น หรือ เลื่อนเงินเดือนเสมอไป รางวัลและผลงานอาจต้องให้แก่ทีมงานที่ได้ร่วมกันสร้างผลสำเร็จนั้น และควรหลีกเลี่ยงการลงโทษความล้มเหลวที่เกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ขององค์กร แต่ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากความล้มเหลว นั้น และถ้ามีการเรียนรู้สูงส่งมาก ก็อาจให้รางวัลการเรียนรู้จากความล้มเหลว นั้น เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจก่อผลเสียหาย ร้ายแรง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ที่แสดงให้เห็นผลของปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าความสำเร็จของเขา มีคนอื่น รับรู้ มีคนยอมรับการกระทำของเขา และยอมรับผลงานของเขา

ประดิษฐ์ อุปรมย์ (2548 : 22) กล่าวถึง การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ไว้ว่า ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ การได้รับการยอมรับ ว่าเป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจดี มีความเป็นผู้นำที่ดี มีคุณธรรมและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การได้รับการยอมรับดังกล่าวจะสร้าง ความรู้สึกมีคุณค่า มีความเชื่อมั่นและสร้างความสบายใจให้แก่บุคลากรเป็นอย่างยิ่ง การยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและการปฏิบัติงาน เป็นประการสำคัญ คุณลักษณะและพฤติกรรมสำคัญที่ทำให้ได้รับการยอมรับดังกล่าวมีดังนี้ คือ

1) มีทักษะสำคัญในการบริหาร 3 ประการ ได้แก่

- 1.1) ทักษะทางความคิด
- 1.2) ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 1.3) ทักษะทางเทคนิคหรือวิธีการ

2) มีบุคลิกภาพดี

3) มีคุณธรรมและจริยธรรม

4) กว้างไกลในเรื่องข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี

5) เข้าใจธรรมชาติมนุษย์

จากการศึกษา เรื่อง การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น สรุปได้ว่า องค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า ตนได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และผลงาน ได้รับคำชมเชยจากผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนในชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความเชื่อถือและศรัทธาในการปฏิบัติงาน นำแนวคิด ไปใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยในความรู้ ความสามารถ ยินดีให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน ได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น และได้รับรางวัล เช่น โล่ ใบประกาศในการปฏิบัติหน้าที่ จากหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น รวมทั้ง การได้รับเกียรติและมีชื่อเสียงในสังคม

2.5 ความมั่นคงในอาชีพ

พนัส หันนาคินทร์ (2539 : 137) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึก มั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้งหรือการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา รวมถึง การมีหลักประกันในอนาคตหลังจากที่ต้องการออกจากงานไปแล้วว่า ทางราชการจะไม่ทอดทิ้งให้มีชีวิตอย่างลำบาก โดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงในอาชีพ เป็นองค์ประกอบสำคัญ ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสำนึก ความจงรักภักดี และความรับผิดชอบ หากองค์กรหรือหน่วยงานสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่ง ฐานะ หน้าที่ การงานและมั่นใจในอนาคตแล้วการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะอุทิศเวลาทำงานให้แก่ หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มาตรการและวิธีต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ มีดังนี้

1) การให้ความเป็นธรรม เมื่อบุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรม หน่วยงาน จำเป็นต้องกำหนดวิธีให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร เช่น การเจรจาโดยให้ผู้บังคับบัญชา เจรจา กับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง ถ้ามีความขัดแย้งมากก็อาจลงโทษผู้กระทำผิด หรือ การทำหน้าที่ให้คำปรึกษา เช่น ปัญหาเรื่องงาน เรื่องสวัสดิการ

2) การกำหนดเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติ ต่อเนื่องจนเกษียณอายุ

3) ความต่อเนื่องในการรับราชการ คือ เมื่อได้การบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน และผ่านการทดลองงานแล้ว ก็จะต้องมีมาตรการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเต็มใจ จะทำงานให้แก่หน่วยงานนั้นด้วยความเสียสละ มีน้ำใจด้วยความจงรักภักดี และมีการอนุญาต ให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

4) การสร้างแรงจูงใจ

5) การพิจารณาให้บำเหน็จ บำนาญ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิตและครอบครัวของตนเอง

นิชาภา ประสพอรยา (2543 : 36) ได้กล่าวถึง ความมั่นคงในอาชีพ ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลต้องการก้าวหน้าในชีวิต ต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความต้องการเรื่องความปลอดภัย และสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น เมื่อบุคคลมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

เคสเตอร์ (William B. Castetter. 1978 : 22 ; อ้างใน พระมหากุศล เขมวีโร. 2545 : 95) กล่าวถึง ความมั่นคงในอาชีพหรือความมั่นคงในงาน ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา เพราะจะช่วยส่งเสริมให้การสอนของครู มีความสะดวกและคล่องตัว เป็นเรื่องของการสร้างหรือจัดให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนความไม่มั่นคงนั้น เกิดได้หลายอย่างด้วยกัน เช่น การถูกข่มขู่ว่าจะเสียตำแหน่ง สถานภาพ อำนาจ และที่เกี่ยวกับอริสภาพของการปฏิบัติงาน หรืออริสภาพทางการพูด ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทุกรูปแบบในองค์กร ส่วนความมั่นคง สามารถกระทำได้หลายวิธีและหลายด้าน ได้แก่ ความมั่นคงด้านสุขภาพ ความมั่นคงด้านชีวิต ทรัพย์สินและครอบครัว ความมั่นคงด้านสถานภาพการงาน ความมั่นคงเมื่อพ้นจากงาน และความมั่นคงด้านจิตใจ

จากการศึกษา เรื่อง ความมั่นคงในอาชีพ สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความรู้สึกพอใจในตำแหน่ง หน้าที่และรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพครู มีความรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา พอใจในเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนที่มั่นคง มีโอกาสเลื่อนเงินเดือน และรู้สึกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารระดับบัญชาทุกระดับให้ความสนใจ ห่วงใยในความปลอดภัย ให้กำลังใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และมีหลักการและเหตุผลในการดำเนินหรือลงโทษครู รวมทั้ง การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

2.6 ลักษณะของงาน

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548 : 160) กล่าวถึง ความพึงพอใจในลักษณะงานว่าเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติหลายๆ ประการ ที่คนงานมีต่องานของเขา ต่อองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน และต่อชีวิตของเขาเอง โดยทั่วๆ ไป

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 280 - 283) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงานที่ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา และงานในหน้าที่ไว้ชัดเจน ให้เขาได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้า มีปริมาณงานที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติก็จะเกิดความพอใจ

ล็อก (Locke. 1976 : 86) กล่าวถึง ความพึงพอใจในลักษณะงานว่า เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่พอใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินผลของบุคคลที่มีต่องานหรือประสบการณ์จากการทำงานของเขา ความพึงพอใจในลักษณะงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ การทำงานในองค์กรธุรกิจ อุตสาหกรรมไม่ประสบผล เช่น การผลิตตกต่ำ ทั้งๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย หรือมาทำงานได้แต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในลักษณะงานทั้งสิ้น ดังนั้น ความพึงพอใจในลักษณะงานจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงาน องค์กร ธุรกิจ อุตสาหกรรม ได้แก่ ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น ก่อให้เกิดกำลังใจ (Morale) แก่บุคคลในองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ให้แก่หน่วยงานวิธีหนึ่ง และทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานเมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษา เรื่อง ลักษณะของงาน สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะของงาน หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่า สถานศึกษามีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาและงานในหน้าที่ไว้ชัดเจน ตนเองได้รับมอบงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความสุขและเพลิดเพลินกับการปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ และมีความพึงพอใจในปริมาณงานที่ตนเองรับผิดชอบ

3. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในปัจจุบัน ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 รวมทั้ง พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเปลี่ยนแปลงไป ระบบการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายใหม่นี้ เป็นระบบการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ทำหน้าที่เป็นองค์กรรองรับการกระจายอำนาจ มีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เพื่อเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล มีการกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ สามารถก้าวหน้าได้ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีบัญชีเงินเดือนของตนเอง จึงถือเป็นมิติใหม่ที่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ของตนเอง ทำให้สามารถกำหนดเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ให้สอดคล้อง และเหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ต้องการจะให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : คำนำ) โดยมีการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำ ตำแหน่ง สรุปได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : 25 - 32)

มาตรา 38 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 ประเภท ดังนี้

1) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งต่อไปนี้

- 1.1) ครูผู้ช่วย
- 1.2) ครู
- 1.3) อาจารย์
- 1.4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- 1.5) รองศาสตราจารย์

1.6) ศาสตราจารย์

ตำแหน่ง (1.1) และ (1.2) จะมีในหน่วยงานการศึกษาได้ก็ได้ ส่วนตำแหน่ง

(1.3) ถึง (1.6) ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งต่อไปนี้

- 2.1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 2.2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 2.3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.4) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.5) รองอธิการบดี
- 2.6) อธิการบดี

2.7) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตำแหน่งผู้บริหารใน (2.1) และ (2.2) ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงาน การศึกษาตามประกาศกระทรวง ตำแหน่งผู้บริหารใน (2.3) และ (2.4) ให้มีในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารใน (2.5) และ (2.6) ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอน ระดับปริญญา

3) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีดังต่อไปนี้

3.1) ศึกษานิเทศก์

3.2) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่ง ข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัตินี้

การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม (3.2) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้นำ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและการให้ ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม มาตรา 39 ให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไปนี้ เป็นตำแหน่ง ที่มีวิทยฐานะ ได้แก่

1) ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

1.1) ครูชำนาญการ

1.2) ครูชำนาญการพิเศษ

1.3) ครูเชี่ยวชาญ

1.4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

2.1) รองผู้อำนวยการชำนาญการ

2.2) รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2.3) รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.4) ผู้อำนวยการชำนาญการ

2.5) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2.6) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.7) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

- 3) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้
 - 3.1) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ
 - 3.2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
 - 3.3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
 - 3.4) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ
- 4) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้
 - 4.1) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
 - 4.2) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 - 4.3) ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
 - 4.4) ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ
- 5) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีวิทยฐานะ

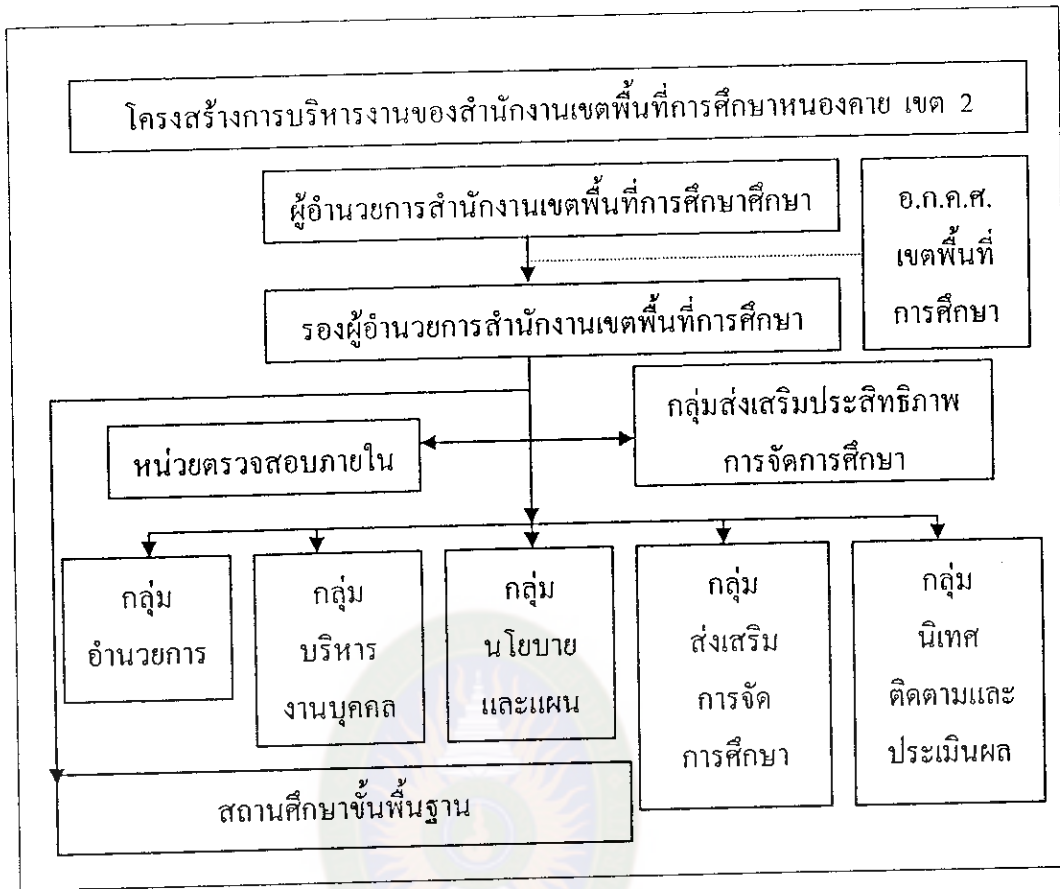
มาตรา 44 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ใดจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วิทยฐานะใด จะได้รับเงินเดือนอย่างไร ตามมาตรา 31 ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับ ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

จากการศึกษา เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจุบันมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ โดยให้มีเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ส่งผลทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานภาพตามตำแหน่ง รวมทั้ง การได้รับเงินวิทยฐานะแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระหว่างครูที่มีวิทยฐานะกับครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา อาจมีสภาพหรือบริบททั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสภาพหรือบริบททั่วไปในการปฏิบัติงานนั้น อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้

4. การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 38 กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบรวมหรือ เลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันประกอบการ สถาบัน ศาสนาและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบด้วยมาตรา 35 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้ กำหนดให้มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นสำนักงานเลขานุการ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา รongรับภารกิจดังกล่าว รวมถึง งานธุรการ ประสานงาน และงานบริหารทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่ โดยสังเขป 4 ประการ คือ มีอำนาจหน้าที่กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน การศึกษา รวมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัด การศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 1 - 2) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จึงได้กำหนด โครงสร้างสำหรับ การบริหารงานไว้ ดังแผนภูมิที่ 3 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด ที่ตั้งครอบคลุมอยู่ในพื้นที่ 3 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ ของจังหวัดหนองคาย ได้แก่ อำเภอโพนพิสัย อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด กิ่งอำเภอรदनวาปี และกิ่งอำเภอเฝ้าไร่ และมีจำนวนสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 184 แห่ง มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,942 คน และจากจำนวนดังกล่าว เมื่อจำแนกขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน พบว่า มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนี้ คือ

1) สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน) มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 221 คน จำแนกเป็น ครูที่มีวิทยฐานะ จำนวน 140 คน และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 81 คน

2) สถานศึกษาขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน) มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 589 คน จำแนกเป็น ครูที่มีวิทยฐานะ จำนวน 381 คน และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 208 คน

3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนเกินกว่า 300 คน ขึ้นไป) มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 1,132 คน จำแนกเป็น ครูที่มีวิทยฐานะ จำนวน 625 คน และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 507 คน

และหากพิจารณาจำแนกตามอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสถานภาพของครูระหว่างครูที่มีวิทยฐานะกับครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีจำนวนตามรายละเอียดในตารางที่ 1 และ 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. 2549 ก : 9 - 10) ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกรายอำเภอตามขนาดสถานศึกษา

อำเภอ	จำนวนครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (คน)			
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
โพนพิสัย	101	209	411	721
ปากคาด	30	63	156	249
โซ่พิสัย	37	144	257	438
เฝ้าไร่	11	86	215	312
รัตนวาปี	42	87	93	222
รวม	221	589	1,132	1,942

ตารางที่ 2 จำนวนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกรายอำเภอ
ตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพ

อำเภอ	จำนวนครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและวิทยฐานะ (คน)							
	สถานศึกษา ขนาดเล็ก		สถานศึกษา ขนาดกลาง		สถานศึกษา ขนาดใหญ่		รวม	
	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
	วิทยฐานะ	วิทยฐานะ	วิทยฐานะ	วิทยฐานะ	วิทยฐานะ	วิทยฐานะ	วิทยฐานะ	วิทยฐานะ
โพนพิสัย	70	31	177	32	258	153	505	216
ปากคาด	15	15	39	24	93	63	147	102
โซ่พิสัย	18	19	64	80	129	128	211	227
เฝ้าไร่	8	3	52	34	102	113	162	150
รัตนวาปี	29	13	49	38	43	50	121	101
รวม	140	81	381	208	625	507	1,146	796

จากการศึกษาข้อมูลและสารสนเทศ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่จัดทำคำรับรองรายงานผลการปฏิบัติราชการเสนอคณะกรรมการ
พัฒนาระบบราชการ (กพร.) โดยได้ระบุผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก ในระหว่าง
ปีการศึกษา 2545 - 2548 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)
(องค์การมหาชน) สรุปได้ว่า ปัจจุบัน มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดที่ได้รับการประเมินคุณภาพ
ภายนอกแล้ว จำนวน 184 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และจากจำนวนดังกล่าว มีสถานศึกษาที่มีผล
การประเมินคุณภาพภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับดี เพียง 94 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.08 นอกนั้น
อยู่ในระดับพอใช้ และปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 . 2549 ข : 7)

จากการศึกษา เรื่อง การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
เขต 2 สรุปได้ว่า ในปัจจุบัน คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองคาย เขต 2 ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
และบุคลากรหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักดังกล่าวนี้ นอกจากผู้บริหารการศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นแล้ว ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา นับว่า
เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุดา ชัยศักดิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 465 คน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญในการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษาพบว่า ขวัญในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในองค์กร ผลประโยชน์ตอบแทนและสภาพในการทำงาน เมื่อทำการเปรียบเทียบกับตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีขวัญในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำลอง ภู่อ่าง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1) ครู - อาจารย์ โดยส่วนรวม มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงสุดและรองลงมา 3 ด้าน คือ การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน การนิเทศภายใน การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีด้านการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนครูผู้สอน มีด้านการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารและครูผู้สอนมีปัญหา 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีปัญหามากกว่าครูผู้สอนในด้านการนิเทศภายใน และในด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ส่วนครูผู้สอนมีปัญหามากกว่าผู้บริหารในด้านการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา คูงาน

3) ครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาในด้านการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดกลาง มีปัญหาในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาการปฐมนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู - อาจารย์โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในด้านการปฐมนิเทศ และด้านการนิเทศภายใน และครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดกลาง มีปัญหามากกว่า ครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ดูงาน ด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และด้านการจัดประชุมในโรงเรียน

4) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน ต่อระดับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ดูงาน และด้านการจัดประชุมในโรงเรียน

ไพรัตน์ สังข์ทอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 325 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

5) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีกลุ่มระดับ
ของตำแหน่งแตกต่างกัน โดยส่วนรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวดู และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ประเสริฐชัย พิศาตรัมย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัญหา
การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ของ
บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
ผลการศึกษาพบว่า

1) บุคลากร โดยส่วนรวม และจำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานภาพ
มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพัฒนา
และส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการประเมินผลการจัดงาน
วิชาการ

2) ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวดวิชา
มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวมและรายด้าน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหาร
งานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหมวดวิชาและผู้ช่วย
ผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียน

3) โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีปัญหาเกี่ยวกับ
การปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่
และโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

4) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียน ด้านการจัด
การเรียนการสอน

ชลิต พูลศิลป์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 598 คน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำการสอน มีความพึงพอใจ ด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01
- 5) ข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยจูงใจ โดยส่วนรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 6) ข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือน และด้านฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นันทพร เหลืองสกุลไทย (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญกำลังใจ
ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า

1) คุณลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพ
ชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีวุฒิการศึกษา
ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานสาธารณสุข อายุราชการอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี
มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,000 - 9,999 บาท

2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ มีขวัญกำลังใจ
เชิงบวกในระดับปานกลาง ในด้านคุณลักษณะงานที่ทำ และด้านคุณลักษณะด้านการบริหาร
ส่วนด้านคุณลักษณะทางสังคม มีขวัญกำลังใจเชิงบวกในระดับสูง

3) ตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอายุราชการ
ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัด
สุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งและรายได้
ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน
จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4) ตัวแปรด้านคุณลักษณะงานที่ทำ คุณลักษณะด้านการบริหาร
และคุณลักษณะทางสังคม ทุกตัวแปร มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จงอิน สุขสิงห์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน
ด้านการบังคับบัญชา และด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านรายได้
อยู่ในระดับน้อย

อวยชัย จันทรเพ็ญ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก คือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการปกครอง

บังคับบัญชา ส่วนด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบสถานภาพที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประณมพร เพ็ชรโปรี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า

1) สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มีระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งต่อระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล ไม่พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กัน

โยภา ศรีงาม (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า

1) สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มีปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ด้านการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ด้านการสรุปผล ด้านการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา และด้านการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ตามลำดับ

2) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งต่อปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ด้านการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา และด้านการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ส่วนด้านการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และด้านการสรุปผล พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน

อรุณี เกติยะ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า ครูมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน นโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน

เสด็จ ทะยะราช (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานองคาย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บัคเนอร์ (Backner. 1997 : 709 A) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ผลสำเร็จและบรรยากาศ ในสถานที่ทำงานที่วิทยาลัยชุมชน เพื่อสำรวจผลที่เกิดจากขวัญกำลังใจของลูกจ้างที่เกิดขึ้น ในบรรยากาศการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และเพื่ออธิบายข้อความจากการสำรวจข้อมูลที่ใช้ ในการพัฒนาแบบปฏิบัติงานจากการเปลี่ยนแปลงงานแต่ละแห่ง หน่วยงานที่ใช้ในการทดลอง มี 3 แห่ง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการศึกษาแล้วแต่กรณีในหลากหลายพื้นที่ ข้อมูลที่ได้ในแต่ละแห่ง มีอยู่ 4 แห่ง ที่ถูกจัดในรูปแบบเป็นภาพบรรยากาศของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลเหล่านี้ คือ

- 1) การประเมินส่วนบุคคลในการสำรวจบรรยากาศสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัย
- 2) รายงานการศึกษาของหน่วยงานในแต่ละแห่ง

3) การรายงานการสอบถามกลุ่ม

4) การสัมภาษณ์ลูกจ้าง

ข้อมูลทั้ง 4 แหล่งนี้ใช้วิธีการแบบสามเหลี่ยมรูปทรงเลขาคณิต เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงภายใน ส่วนความเที่ยงตรงภายนอก ยึดหลักการวิเคราะห์แบบทั้งกลุ่มและแบบเดี่ยว ผลการศึกษา ซึ่งให้เห็นว่า ความไม่เท่ากันของขวัญกำลังใจของลูกจ้างในแต่ละบรรยากาศของสถาบัน เช่น ลูกจ้างแห่งหนึ่งกล่าวว่า บรรยากาศยอดเยี่ยมมาก ส่วนแห่งที่ 1 บรรยากาศดีแต่ควรได้รับการปรับปรุง และลูกจ้างแห่งหนึ่งกล่าวว่า บรรยากาศยอดเยี่ยมมาก ส่วนแห่งที่ 2 บรรยากาศดี แต่ควรได้รับการปรับปรุง และลูกจ้างแห่งที่ 3 บอกว่า คนงานที่อยู่ที่นี่อยู่ในสถานการณ์ที่แย่มาก นอกจากนี้ผลที่ได้ยังชี้ให้เห็นว่า ความเท่าเทียมกันเป็นสิ่งที่หนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน จากการสำรวจลูกจ้างทั้ง 3 สถาบันยังชี้ให้เห็นว่า การเห็นผลที่ได้ ที่จริงแล้วมีผลทำให้เกิดความแตกต่าง หลักฐานจากสถาบันแห่งหนึ่งที่มีผลเปลี่ยนแปลงจากตัวป้อนของลูกจ้าง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า พวกเขาไม่มีบรรยากาศลักษณะพวกเขาในที่ทำงาน ซึ่งลูกจ้างมีความสำคัญต่อพันธกิจของวิทยาลัย ในทางกลับกัน ลูกจ้างแห่งที่ 2 บอกว่าเราไม่พูดถึงเรื่องนี้เป็นเวลา 10 ปีแล้ว มีบางคนถามว่า พวกเราจะกลับไปยังระบบเผด็จการอีก ลูกจ้างแห่งที่ 3 บอกว่า โชคไม่ดีที่ผลที่ได้ยังถูกเก็บไว้ที่ลิ้นชักอยู่ เพราะถ้าพวกเราได้ดำเนินการอย่างที่วางแผนไว้แล้ว เรามั่นใจว่าผลที่ได้นั้น จะเป็นในทางบวก ในบางกรณี ความแตกต่างในการศึกษาลูกจ้างใน 3 แห่งนั้น ลูกจ้างในแห่งที่ได้ผลยอดเยี่ยม จะได้รับการยอมรับจากการมีความฉลาด มีความรู้และมีความเอาใจใส่เพื่อทำให้สถาบันประสบความสำเร็จ ลูกจ้างที่ผลออกมาแย่ มีผลต่อภาพรวม ในลักษณะการไม่ทุ่มเทต่อหน่วยงานของคน รวมทั้ง ขาดความไว้นื้อเชื่อใจกันระหว่างคณะผู้บริหารและลูกจ้าง

แมคโดเนล (Macdonald. 1997 : 387) ทำการศึกษาเรื่อง ผลจากการลดจำนวนครู 40 คน โรงเรียนที่ถูกยุบรวมกันในกรีนเบย์ ในปีการศึกษา 1994 - 1996 และ 1995 - 1996 วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มองผลจากการที่โรงเรียนถูกยุบรวมกันเรียนในกรีนเบย์ การปรับลดครูลงจำนวน 40 คน ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีการรวมห้อง พร้อมทั้ง ตัดแผนการเรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรออก นอกจากนี้ ครูยังต้องมีภาระเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความเครียดจากงาน ความไม่มั่นคงในอาชีพ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แมนสัน (Manson. 1998 : 1485 - A) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบในการปรับลดคนงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจและผลิตผล (ศึกษาเฉพาะกรณี การขยายความร่วมมือ การว่างงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การขยายงาน) จุดประสงค์ในการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหา

อย่างมีคุณภาพ ในด้านขวัญกำลังใจของคณาจารย์ จากการลดจำนวนคณาจารย์ลง รวมทั้ง ผลผลิตของบริษัทเอกชนชั้น คอร์ปอเรทีฟในชุมชน โดยคาดหวังว่าจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของคณาจารย์ในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ในด้านการลดคณาจารย์ในรัฐแคลิฟอร์เนีย รัฐอิลลินอยส์ ผลที่ได้จากการศึกษาของการรับรู้ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย ได้ข้ออ้างอิงเป็นหลักฐานสำหรับการฝึกและพัฒนาในอนาคต กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 58 คน ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมของแมนตัน ซึ่งเป็นเครื่องมือต้นแบบที่สร้างขึ้นเอง โดยถูกออกแบบให้มีปฏิกริยาตอบสนองต่อความมั่นคงและปลอดภัยในการลดคณาจารย์ของนายจ้าง ในบริษัท เดอะแมนตันเวิร์กเพลส โดยเฉพาะเรื่อง ขวัญและกำลังใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นในที่ปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในด้านการรับรู้ในเชิงคุณธรรม และความปลอดภัย อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่มีการรับรู้ที่คล้ายกันในเรื่องของการไว้วางใจในสถานที่ปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อาจมีด้วยกันหลายปัจจัย ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันตามจำนวนนักเรียนนั้น อาจเป็นปัจจัยหนึ่ง โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาของสุดา ซัยศักดิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม และเมื่อได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากขนาดของสถานศึกษาแล้ว สถานภาพของครูก็อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ เช่น ผลจากการศึกษาของนันทพร เหลืองสกุลไทย (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ และเมื่อทำการพิจารณาตัวแปรในด้านข้อมูลส่วนบุคคล คือ ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นอกจากนี้ ทั้งสองปัจจัยดังกล่าว อาจมีอิทธิพลร่วมกันในการส่งผลทำให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาของประณมพร เพ็ชรโปรี (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 และพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่ง ต่อระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ทั้ง โดยรวม และรายด้าน

3 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โยภา ศรีงาม (2548 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 และพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่ง ต่อปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ด้านการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา และด้านการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม และสอดคล้องกับผลจากการศึกษาของประเสริฐชัย พิศาธรรมย์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา เปรียบเทียบระดับปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ของบุคลากรฝ่ายบริหารที่มีสถานภาพแตกต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดของโรงเรียน ในด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษา และสถานภาพของครู ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2