

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย ขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของขวัญการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน
 - 1.4 องค์ประกอบของขวัญการปฏิบัติงาน
 - 1.4.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 1.4.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 1.4.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.4.4 ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
 - 1.4.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ
 - 1.4.6 ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน
2. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย
 - 2.1 ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย
 - 2.2 การบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาศึกษา ตามแนวทาง ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
3. สถานภาพกับขวัญการปฏิบัติงาน
4. ขนาดโรงเรียนกับขวัญการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ในยุคโลกาภิวัตน์ จะเห็นได้ว่าองค์กรใดไม่ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัยใหม่ก็จะอยู่ได้ยาก ทำให้การปัจจุบันเมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งกระแสการเปลี่ยนแปลงบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดเดิม ๆ ไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ มากขึ้น ซึ่งเรียกว่า “ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ (Modern Human Resource Management) ที่ได้มีการมุ่งเน้นให้ครูทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และเสมอภาคในการบริหารงาน กล่าวคือ ไม่เลือกปฏิบัติหรือให้สิทธิใครเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งระบบบริหารงานดังกล่าว เรียกว่า “ระบบคุณธรรม” ระบบนี้จะเน้นความรู้ความสามารถของครูมากกว่าความอาวุโส นอกจากนี้ระบบนี้ยังมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพการทำงานของครูทุกระดับ ทำให้ครูทุกคนรู้ความก้าวหน้าของตน จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรครูสมัยใหม่ จำเป็นจะต้องปฏิรูปการบริหารในเรื่องต่าง ๆ คำนึงเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้วิจัยจึงมีความเข้าใจและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานที่นำจะมีผลผูกพันกับการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความพึงพอใจที่จะทำงานในหน้าที่ ๆ รับผิดชอบต่อไป

1.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรจะทำให้เจริญขึ้นหรือเสื่อมลงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง และที่สำคัญก็คือตัวคนนั่นเอง

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2527: 158-159) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญไว้ว่าผู้บริหารจะได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้บุคลากรมีขวัญการทำงาน นอกจากนั้นขวัญยังช่วยให้สามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรต่อบรรดาเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ องค์กร ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ และ สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะอันสามารถทำให้มีความรวมตัวกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้

สนั่น อินทรประเสริฐ (2528 : 3) สรุปว่า ขวัญถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงนับว่าสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะว่าถ้าหากบุคคลมีขวัญดีแล้ว การปฏิบัติงานก็มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้นมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติ ที่ดีต่องาน

และเพื่อนร่วมงาน และจะมีความโกรธ ความก้าวร้าวหงุดหงิดน้อยมาก แม้จะทำงานในภาวะที่มีความกดดันสูง หรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

วันสัคต์ เพ็ญสุภา (2531. ไม่มีเลขหน้า) กล่าวว่า ขวัญมีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสไม่ได้ แต่สังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหรือไม่เป็นกลุ่ม และถ้าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดมีขวัญสูงจะแสดงออกให้คนทั่วไปเห็นสภาพในหน่วยงานนั้นๆ ได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพของการทำงานจะสูง ซึ่งขวัญนี้เป็นปัจจัยอันสำคัญในการปฏิบัติงาน

วิฑูรย์ เกศวงศา (2533 : 12) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่มีต่องาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศองค์กรขององค์กร เป็นภาวะจิตใจของผู้ปฏิบัติต่อเป้าหมายของงานมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร และเป็นเจตคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทำงานขององค์กรของผู้ร่วมปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งวิธีการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

ดวงศ์ ชุกถิ่น (2533 : 11) ได้กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจเป็นทัศนคติของบุคคลในองค์กร ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้น ตั้งใจเต็มใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังใจ ที่จะปฏิบัติตามความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นเอง

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 :169) ให้ความหมายขวัญว่า หมายถึง สิ่งที่ไม่มีตัวตนเชื่อกันว่าเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญยังอยู่กับตัวก็จะเป็นสิริมงคล เป็นสุขสบายมีจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือขวัญเสีย ขวัญก็จะออกจากร่างกายไป ที่เรียกกันว่าขวัญหนี ขวัญหายหรือขวัญบิน

สุภาพร พิศาลบุตร (2544 : 202) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ (Morale) หมายถึง สภาพอารมณ์ จิตใจ ของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติ และความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ถ้าคนเขาอยากทำงาน เขาพึงพอใจในงาน และสนุกกับงาน เขาก็จะมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี

โกฟ (Gove. 1971: 146-149) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง เจตคติของบุคคลอันเกี่ยวกับความมั่นใจ ความตั้งใจ ความเสียสละ และความมีกำลังใจ และความภาคภูมิใจที่มีต่อหน้าที่การงาน หรือความคาดหวังต่อกลุ่มในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อันมีพื้นฐานอยู่บนองค์ประกอบต่าง ๆ มากมายเพื่อให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จตามจุดประสงค์ ของกลุ่ม

และความศรัทธาที่มีต่อผู้นำ รวมทั้งถึงขั้นสำเร็จสูงสุดในฐานะผู้ร่วมอุดมการณ์ในการทำงาน คนหนึ่งที่มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม

สรุป ขวัญ หมายถึง ภาวะของจิตใจที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่องาน ที่ทำหากแสดงออกในลักษณะน่าพึงปรารถนาเรียกว่า ขวัญดี จะทำให้นุคคลแสดงออกถึงความกระตือรือร้นมีความเชื่อมั่น มีความสุขและความสมหวัง ในทางตรงกันข้ามหากแสดงออกในลักษณะไม่น่าพึงปรารถนาเรียกว่า ขวัญไม่ดี จะทำให้นุคคลแสดงออกในลักษณะขาดความสุข เฉื่อยชา เฉยเมยขาดความเชื่อมั่น และขาดความสมหวังต่องานที่ทำ

1.2 ความสำคัญของขวัญในการทำงาน

ในองค์กรหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก หากสมาชิกส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีเจตคติที่ศรัทธาและมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานของผู้บริหารในภาพรวมว่าอยู่ในเกณฑ์ดี หากสมาชิกส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าสมาชิกขาดความศรัทธา และขาดความเชื่อมั่นต่อการบริหารขององค์กรนั้น หากผู้บริหารเพิกเฉยหรือไม่เสริมสร้างขวัญแก่สมาชิกก็ย่อมเสี่ยงพลังศรัทธาและความเชื่อมั่นจากสมาชิก ส่งผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรในเวลาต่อมา ดังนั้น ขวัญสามารถช่วยให้สมาชิกทุกคนเกิดความร่วมมือกันในการทำงานมีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจทำงาน มีความจงรักภักดีต่อผู้บริหารและองค์กรนอกนาคนี้ทำให้สมาชิกขององค์กรมีระเบียบวินัย สมาชิกขององค์กรไม่ลาออกหรือขาดงานบ่อย ๆ ส่งผลทำให้องค์กรมีความมั่นคงสามารถดำเนินกิจการได้ด้วยความราบรื่นและมีผลกำไรสูงรวมทั้งส่งผลให้สมาชิกขององค์กรมีความศรัทธามีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารและต่อองค์กร ซึ่งหากองค์กรสามารถดำเนินกิจการไปได้ด้วยดี สมาชิกทุกคนก็ย่อมได้รับสิ่งที่พึงามด้วย (วิภาพร.2540 : ไม่มีเลขหน้า) จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โดยตรงที่จะกระตุ้นหรือสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตน

อวยชัย ขบา และคนอื่น ๆ (2525: 367) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า เป็นเรื่องสำคัญยิ่งเพราะขวัญมีผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากขวัญเป็นลักษณะการแสดงถึงความรู้สึก ความกระตือรือร้นในการทำงานทั้งในขณะที่ทำงานและไม่ได้ทำงาน

สุเมธ เตียววิศรต (2527: 158-159) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญไว้ว่าผู้บริหารจะได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้นุคคลกรมีขวัญการทำงาน นอกจากนั้นขวัญ

ยังช่วยให้สามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรต่อบรรดาเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ องค์กร ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ และ สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะอันสามารถทำให้มีความรวมตัวกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้

ดังนั้น อินทรประเสริฐ (2528 : 3) สรุปว่า ขวัญถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญให้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงนับว่าสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะว่าถ้าหากบุคคลมีขวัญดีแล้ว การปฏิบัติงานก็มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้นมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และจะมีความโกรธ ความก้าวร้าวหงุดหงิดน้อยมาก แม้จะทำงานในภาวะที่มีความกดดันสูง หรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

ฟลิปโป (Flippo, 2002 : ไม่มีเลขหน้า) ให้ความสำคัญแก่ขวัญในการทำการงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่จะทำให้การอุทิศตัวเพื่องาน นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจของบุคลากรในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติตาม หรือได้รับมอบหมายหรือสมัครใจเข้าไปทำนั้น ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย

ความสำคัญของขวัญการปฏิบัติงาน พอสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนเป็นอย่างมากคนมีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวัง แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใด นั่นคือ มีขวัญการปฏิบัติงานมากเพียงใดนั่นเอง

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดยมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80)

สาระสำคัญของทฤษฎี คือ มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ขบวนการนี้เกิดขึ้นอย่างไม่สิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมสิ่งต่อไปและความต้องการของมนุษย์มีระดับขั้นตามความสำคัญ (Needs-Hierarchy

theory) กล่าวคือ คือ เมื่อต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มี การตอบสนองทันที ความต้องการของมนุษย์มีอยู่ 5 ระดับด้วยกันคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิตหากร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตจะดำรงอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้คือ อาหาร เครื่องนุ่ง ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัย จากการได้รับภัยอันตรายทั้งทางกายและทางจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเข้ามาแทนที่ เช่น ความต้องการที่จะ เข้าร่วม และได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็น ความต้องการที่เกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเกียรติ และศักดิ์ศรี เช่นการ ได้รับการยกย่องจากสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพและความต้องการมีฐานะดีเด่น การมีตำแหน่ง
5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนสมหวังในชีวิต (Self – Actualization Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการความสำเร็จสมหวังตามอุดมการณ์ ความเจริญก้าวหน้า การใช้ความสามารถเต็มศักยภาพ และความสมบูรณ์ในชีวิต เช่น ผู้หญิงต้องการเป็นแม่ในอุดมคติ ผู้เป็นชายต้องการเป็นนักบริหาร อีกคนต้องการเป็นนักชกเหรียญทอง โอลิมปิก อีกคนหนึ่งต้องการเป็นนักร้องลูกทุ่งผู้มีชื่อเสียง เป็นต้น



แผนภูมิที่ 2 แสดงการแบ่งระดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ มาสโลว์
(สาริต ฅณาดี. 2544 :18)

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ สามารถแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก จัดอยู่ในระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ส่วนที่สอง จัดไว้ในระดับสูง คือ ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคมและความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความต้องการในระดับสูงเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายในบุคคล และสำหรับความต้องการในระดับต่ำ เป็นความรู้สึกพึงพอใจภายนอกที่ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม คือ ค่าจ้าง สวัสดิการและ สภาพของการทำงาน

3.1.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) โดยเฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ กล่าวคือ ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า "ปัจจัยค้ำจุน" (Hygiene Factors) ประการที่ 2 ส่วนคนงานที่พูดถึงความพึงพอใจในงานมักพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า "ปัจจัยกระตุ้น" (Motivation Factors) ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจน ในแง่ของการเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจ

ภายนอก กล่าว คือปัจจัยค่าจูนเป็นแรงจูงใจภายนอก ส่วนแรงกระตุ้นเป็นแรงจูงใจในภายใน ดังมีรายละเอียดดังนี้ (Herzberg, 1959:60-63)

ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน จากผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในองค์กร การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใด ที่เป็นการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือ เป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีใครตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

ปัจจัยค่าจูน หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน ขึ้นปัจจัยค่าจูนมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในองค์กรนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้ได้เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superiors, Subordinates and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
 4. สถานะทางอาชีพ (Occupational Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี
 5. นโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ
 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานหรือหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานอยู่ที่แหล่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการที่ทำงานในที่แหล่งใหม่
 8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
 9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร
 เฮิร์ชเบิร์ก มีความคิดเห็นว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรมีสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือไม่มีโอกาสให้มีการพัฒนา หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความอดสาหะในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขา ซึ่งย่อมทำให้องค์กรขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง
- อย่างไรก็ตาม การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นนี้ได้ความหมายว่า ปัจจัยค่าจูนไม่เป็นสิ่งสำคัญ ที่แท้จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มาก เพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานการควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขันชิงดีชิงเด่น สวัสดิการไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสียขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงาน และนำไปสู่การลดผลงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่สามารถทำงาน ได้ผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กรบุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดผลในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน เมื่อเขาสามารถมองเห็นผลประโยชน์ หรือได้รับตอบสนองความต้องการแล้ว การปฏิบัติงานและความรับผิดชอบก็จะ เป็นไปอย่างดีที่สุด การมุ่งใจมีหลักกว้าง ๆ คือ ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติอยู่เสมอ

โดยสรุปแล้วทฤษฎีทั้งสองมีหลักสำคัญ ดังนี้

1. ตามทฤษฎีลำดับขั้นของ มาสโลว์ ถือว่า ความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน
2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา ปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับงาน และ สิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจงาน

3.1.3 ทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎี ERG ของ Alderfer

Alderfer ได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ Maslow มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ตามความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดย Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ (Robbins, 2001) ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรมมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรใน

องค์การมีความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการความก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3.1.4 ทฤษฎีความต้องการของ Mc Celland ทฤษฎีความต้องการของ Mc Celland กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ จึงมีอิทธิพลสูงใจให้คนแสดง หรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา McClland ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการ (Robbins, 2001) ดังนี้

1. ความต้องการผลสัมฤทธิ์ คือ ความปรารถนาที่จะทำบางส่วนบางอย่างให้สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความต้องการในการแก้ไขปัญหาหรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ซับซ้อนบุคคลที่มีความต้องการให้บรรลุความสำเร็จในระดับสูง จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามไปด้วยเขาชอบที่จะใช้ความสามารถของเขาในการทำงานอย่างเต็มที่ถึงแม้ว่าพวกเขาจะเป็นคนที่กล้าเสี่ยงแต่พวกเขาจะมีความฉลาดอย่างเพียงพอที่จะพยายามลดความเสี่ยงในการแข่งขันลงให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ จะมีความสนใจในงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรับผิดชอบสูง งานที่มีเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถบรรลุผลได้ รวมถึงงานที่ให้ผลงานอยู่ในระดับสูง

2. ความต้องการอำนาจ คือ ความปรารถนาในการควบคุมบุคคลอื่นๆ กล่าวคือ ความต้องการมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้นนั่นเอง ตลอดจนความต้องการการมีหน้าที่รับผิดชอบพวกเขาเหล่านั้นด้วยความต้องการ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจในระดับสูงจะถูกจูงใจไปในทางที่ก่อให้เกิดผลกระทบในระดับสูง และมีความชัดเจนพอใจที่จะทำให้เขาต้องการที่จะทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง จะมีความสนใจงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมบุคคลอื่น งานที่มีผลกระทบกับบุคคลและเหตุการณ์สำคัญ

3. ความต้องการมิตรภาพ คือ ความปรารถนาในการที่จะได้รับการยอมรับและสามารถรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับคนอื่น ๆ ได้ ทำให้ตัวเองเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันในระดับสูงแสวงหาความ

เป็นมิตรและความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมีความสนใจกับงานที่เกี่ยวข้อง
ความเป็นมิตร งานที่นำมาซึ่งการยอมรับทางสังคม

3.1.5 ทฤษฎีความเสมอภาคของ J.Stacy Adams ทฤษฎีความเสมอภาค พัฒนาโดย j. Stacy Adam ทฤษฎีนี้เสนอแนวคิดที่ว่า สถานการณ์ที่คนงานจะเกิดความพึงพอใจคือ ความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้น เมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของ inputs กับ outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ inputs กับ outcomes ของคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน การเปรียบเทียบนี้ขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคล เช่น กรณีการขึ้นเงินเดือน เขาอาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนในแผนกงานอื่น หรือในองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน และคำว่า inputs นี้อาจหมายถึงระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ ชั่วโมงการทำงาน และผลงาน และ outcomes อาจหมายถึง เงินเดือน โบนัส ค่าชมเชย ที่จอดรถ ที่ทำงาน เฟอร์นิเจอร์ และการมอบหมายงาน เป็นต้น (Robbins, 2001)

3.1.6 ทฤษฎีความคาดหวัง ของ victor H. Vroom

ความคาดหวังริเริ่มโดย kurt Lenin และ Edward Tolman โดยเชื่อว่าการตัดสินใจทางเลือกต่างๆ ของคนนั้น จะพิจารณาว่ารางวัลที่ได้จากการตัดสินใจมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อตนมากน้อยเพียงใด และมีความเป็นไปได้หรือไม่ในการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้น การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น กับความคาดหวังของบุคคล (สุพิณ, 2536)

Vroom ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความหวังไว้ 3 ประการ (Robbins, 2001)

1. ความคาดหวังว่างานจะสำเร็จ เกิดจากความเชื่อว่าการทำงานหนักก็มีผลทำให้เขาบรรลุเป้าหมายของงานได้ ดังนั้น ความคาดหวังในความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามผลสำเร็จของงานว่าเป็นเหตุผลเกี่ยวพันกัน จึงเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานของคน

2. ความคาดหวังในผลตอบแทนของงาน พลังจูงใจในปัจจุบันนี้เกิดจากความเชื่อว่าจะงานที่ทำมีความสัมพันธ์สูงกับผลลัพธ์ เขาจะรับผลตอบแทนที่มีศักยภาพสัมพันธ์กับการทำงานของเขา ดังนั้น การคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับผลการทำงาานนี้ จึงเป็นแรงจูงใจทำให้เขาเกิดความมานะพยายามในการทำงานให้สำเร็จ

3. คุณค่าของรางวัล พลังจูงใจในปัจจุบันนี้เกิดจากความเชื่อว่า “มูลค่า” ของผลตอบแทนที่จะมอบให้เมื่อทำงานสำเร็จจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยคนจะคาดหวังว่าสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จะมอบให้เมื่อทำงานสำเร็จจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยคนจะคาดหวังว่าสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่เขาจะได้รับหากมีคุณค่าตรงกับความต้องการของเขามากเพียงใด

แล้วก็มีพลังงานในการจูงใจที่เขาจะได้รับหากมีคุณค่าตรงกับความต้องการของเขามากเพียง
แล้วก็มีพลังในการจูงใจมากเท่านั้น

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญทั้งหมด เป็นทฤษฎีที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรม
ในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมาก ผู้บริหารที่จัดหาสิ่งต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของ
พนักงานหรือตามความหวังของพนักงานแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจ ขวัญใน
การปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อ
นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.4 องค์ประกอบของขวัญการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การได้หรือการมีขวัญ
เกี่ยวกับความก้าวหน้าตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์เบอร์ท ตัวจูงใจให้เกิดขวัญคือตัวหนึ่ง คือ
ความก้าวหน้าอันเป็นที่ปรารถนาของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
ในความต้องการขั้นที่ 5 นั่นคือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 73) กล่าวถึงองค์ประกอบที่เป็นตัวเพิ่มขวัญการ
ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตส่วนตัวเป็นการส่งเสริมให้
คนมีโอกาสเติบโตด้านความสามารถ และความชำนาญมากขึ้น โดยการฝึกอบรม การให้ดูงาน
นอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานด้านต่าง ๆ

1.4.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ

ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : 8) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส
ก้าวหน้าไว้ ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร
2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดค้นสื่อการสอนใหม่
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า
4. ให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา ฝึกอบรมและดูงานใน โรงเรียนดีเด่น
5. ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งตามความเหมาะสม
6. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของ

บุคลากร

7. มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร

วิชัย ตันศิริ (2543 : 31) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครู ผู้บริหาร โรงเรียนต้องวางแผน ทุกระยะ 5 ปี เนื่องจากที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้ครูต้องจบปริญญาตรี ต้องให้โอกาสที่จะได้รับการอบรมสัมมนาบ่อย ๆ เพื่อจะได้มีแรงใจและมีความรู้สึกว่าการทำงาน ต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ขบวนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการ ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการอบรม การจัดกิจกรรมเผยแพร่ ผลงานดีเด่นของตนเอง การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ การศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่ง การ ได้รับ เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ การ มอบหมายหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถ

1.4.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

คนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในโลก ในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ความ แตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อค่านิยม ความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกัน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นความรับผิดชอบ โดยตรงของ ผู้บริหารที่จะตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้ให้ความเห็น เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

เคย์ธ เดวิส (Keith Davis) (อ้างใน พรนพ พุกกะพันธ์, 2544 : 199) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของคนมีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ เพื่อให้คนเกิดความร่วมมือร่วมกัน เพื่อให้คนได้รับความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ และ เพื่อให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเป้าหมายเหล่านี้บรรลุผลสำเร็จเมื่อใด การกระทำของกลุ่มก็จะประสบความสำเร็จอย่าง สมบูรณ์ นั่น คือ คนจะทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และแรงจูงใจร่วมกัน ดังนั้น จึงอาจ กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ของคน เป็นพัฒนาการของการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และแรงจูงใจ ของคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 199) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นการปฏิบัติต่อกันเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ นับถือเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่ การ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสามารถร่วมมือกันดำเนินงานของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 287-288) ยังกล่าวถึง สิ่งที่ยังบังคับบัญชาต้องการจาก ลูกน้อง ผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชาคาดหวังคุณลักษณะต่าง ๆ จากผู้ปฏิบัติการหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา ในเรื่องดังต่อไปนี้ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่ เป็นคนเปิดใจกว้าง รับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ได้ มีดุลพินิจที่ดี มีระเบียบวินัยดี และการควบคุมตนเอง ส่วนสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการจากหัวหน้า หรือ ผู้บังคับบัญชา ที่มี ลักษณะ ดังนี้ ความเคารพนับถือผู้อื่น เต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบ พร้อมทั้งจะยกย่อง ชมเชยผลงาน รู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง ยุติธรรม มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือ ลูกน้อง มีเวลาว่างให้ลูกน้องเสมอ ซื่อสัตย์ต่อลูกน้อง มีน้ำใจ สามารถที่จะกระตุ้นและให้ กำลังใจลูกน้อง

อนึ่งยังได้เสนอแนวคิดสำหรับผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา ว่า ผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชาควรมีแนวความคิดเกี่ยวกับคน ดังนี้

1. คนทุกคนเห็นตนเองอย่างไรก็มักจะเป็นเรื่องเฉพาะตัวของเขา นั่นคือ แต่ละคน มีโลกส่วนตัวของตนเองซึ่งอาจเหมือนกันหรือต่างกับโลกของคนอื่น ดังนั้น คนจะมี พฤติกรรมตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เขาเคยมีประสบการณ์หรือตามที่เขาเห็นว่าเป็นเช่นนั้น
2. คนทุกคนจะตอบสนองต่อสิ่งใดก็ตามย่อมมีเป้าหมายที่จะดำรงรักษาไว้ เพื่อ ส่งเสริมและเพื่อบรรลุความต้องการของตัวเองและคนจะเปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อได้รับความพอใจ มากขึ้น หรือพยายามหลีกเลี่ยงความพอใจที่น้อยลง
3. คนที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันมักจะมีความคิดและการกระทำที่ แตกต่างกันเพราะมีความรับรู้ที่แตกต่างกัน
4. พฤติกรรมของแต่ละคนไม่ว่าจะกระทำอย่างมีเหตุผลหรือ ไม่มีเหตุผลย่อมมี ความหมายต่อผู้นั้นและเพื่อบรรลุเป้าหมายและสนองความต้องการของตัวเอง
5. คนจะมีความเข้าใจเรื่องใดหรือสถานการณ์ใดนั้น จะต้องเคยมีประสบการณ์นั้น มาก่อน หากไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนก็จะมีใจสนใจสิ่งนั้นในแนวทางที่ตัวเองคิดเอาเอง เท่านั้น
6. คน โดยทั่วไปจะตัดสินใจด้วยอารมณ์และความรู้สึกในลักษณะนั้นมากกว่าด้วย เหตุผลหรือความคิด
7. การร่วมมืออย่างแท้จริงจะเกิดขึ้นได้ในสภาพที่มีประ โยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกัน และกัน สภาพที่ต่างกันมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน และสภาพที่ต่างก็ได้อตอบแทนในความร่วมมือ

8. วิธีการที่จะทำให้คนเกิดความร่วมมือกันได้นั้นมีความสำคัญกว่าการตัดสินใจ การกระทำและการแก้ปัญหาเสียอีก

9. ความรู้สึกและทัศนคติของคนย่อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงด้วยการกระตุ้นเตือน การบอกเล่าหรือการสอน แต่จะเปลี่ยนแปลงได้ก็ต่อเมื่อคนนั้นมีความเชื่อมั่นว่าเขาจะได้เปรียบมากขึ้นจากความรู้สึกรู้ใหม่และทัศนคติใหม่

10. การที่จะเข้าใจการรับรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมของคนใดอย่างแท้จริง ให้ดูจากกรอบแห่งการยึดมั่นถือมั่นของคนนั้นเป็นสำคัญ

11. หากต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้บริหาร จะต้องคิดร่วมกับคนเหล่านั้น ไม่ใช่คิดเพื่อคนเหล่านั้น จะต้องมีความรู้สึกร่วมกันแต่ไม่ใช่ อารมณ์ จะต้องก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กัน ไม่ใช่เร่งรัดหรือถ่วง จะต้องทำงานร่วมกับ ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ใช่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องยอมรับความคิดและการกระทำ ไม่ใช่ด้วยการ ประเมินและต้องคิดในแง่ของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ใช่ในแง่ของผู้บริหารเท่านั้น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจึงจะเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา เช่น การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้คำแนะนำในการปฏิบัติ การให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน การให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การ ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันซึ่งต้องยึดหลักประชาธิปไตย การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ตั้งเป้าหมายร่วมกัน การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การร่วมกัน ประเมินผลงานของโรงเรียน การแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน

1.4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานในการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกระตือรือร้นมี ผลงานดี เช่น สภาพห้องทำงานที่สะอาด โต๊ะเก้าอี้ทำงานนั่งสบาย รวมทั้งการได้รับความสนธิ สนับสนุนเป็นกันเอง การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย มีผู้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หลายท่าน ดังนี้

อรุณ รักรธรรม (2533 : 167) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดบรรยากาศในองค์กรว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน มีผลต่องานที่ประสพจะสำเร็จและต่อความคิดริเริ่มที่ต้องการ

แสดงออก ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น ตลอดทั้งทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและตนเองที่จริงแล้วสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจที่จะก่อให้เกิดขบวนการปฏิบัติงาน

ทวิชัย สิริสุภรณ์ (2541 : 7) ได้ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานไว้ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพและการนันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลากร

2. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. การจัดบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานและปราศจากสิ่งรบกวน

4. จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง

5. จัดให้บุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน

6. จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์สำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ

7. มีการวางแผนร่วมกับบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อม

8. ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้จัดตกแต่งห้องเรียนของตนให้สวยงาม

9. มีการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

ไพโรจน์ อุลิต (อ้างใน พระสัญญา เฉลนาภูมิ. 2548 : 38) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานที่พนักงานจะต้องประสบหรือได้รับจากการทำงานนั้น เช่น การเดินทาง การเสี่ยงภัย เวลาทำงาน ความเครียด เป็นต้น ในส่วนนี้จะป็นน้ำหนักรองค่างานทั้งสิ้น 15 เปรอร์เซ็นต์ ของน้ำหนักทั้งหมด แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ที่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยทั่วไป หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นลักษณะงานที่ทำโดยปกติ เป็นงานที่ทำในสถานที่ทำงาน ไม่ต้องออกนอกสถานที่ สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย เป็นเครื่องปรับอากาศไม่มีเสียงรบกวน เวลาทำงานตามปกติ ไม่ต้องเดินทาง ไปต่างจังหวัดเป็นประจำหรือไม่ต้องเข้าเวรกลางคืน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีโอกาสจะเกิดภัย หมายถึง สภาพงานที่มีอัตราเสี่ยงต่อการเกิดภัยอันตรายในอัตราสูงกว่างานที่ทำโดยปกติทั่วไป เช่น ทำงานกับเครื่องจักร การขับรถ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความวิตกกังวลหรืองานที่มีความเครียดสูง เช่น งานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง งานที่ต้องคิด ต้องตัดสินใจอยู่เป็นประจำ และผลการตัดสินใจนั้นมีผลกระทบต่อองค์กรหรืองานในวงกว้าง อาจจะเสี่ยงต่อความล้มเหลวหรือความสำเร็จของ

องค์กร ทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลอยู่เป็นประจำ ได้แก่งานฝ่ายบริหารระดับสูง งาน
เจ้าหน้าที่การเงิน เป็นต้น งานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงนี้จะมีผลต่อการกำหนดราคาค่างานของ
พนักงานด้วย

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศบริบทแวดล้อมในการทำงาน
เช่น การวางแผนกับบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและ
นันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลากร การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การจัด
บรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความปราศจากอุปสรรค สิ่งรบกวนและภัยอันตราย
การจัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึงภัย
เหตุการณ์ การให้บุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน การจัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์
สำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตกแต่งห้องเรียนให้สวยงาม
และการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

1.4.4 การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

ประเด็นนี้ที่ อูปรมัย (อ้างใน พระสัญญา เคนาภูมิ. 2548 : 40) กล่าวว่า การยอมรับ
นับถือจากบุคคลอื่นจะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ
การได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี
การตัดสินใจ ดี มีความเป็นผู้นำที่ดี มีคุณธรรม และมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล

การได้รับการยอมรับดังกล่าวจะสร้างความรู้สึกรับคุณค่า มีความเชื่อมั่น และสร้าง
ความสบายใจให้แก่บุคลากรเป็นอย่างยิ่ง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ
ผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและการปฏิบัติตน เป็นประการสำคัญ

ลักษณะและพฤติกรรมสำคัญ ที่จะทำให้ได้รับการยอมรับ บุคลากรที่จะได้รับการ
ยอมรับดังกล่าว ควรมี คุณลักษณะและพฤติกรรมสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. มีทักษะสำคัญในการบริหาร 3 ประการ ได้แก่

- 1) ทักษะทางความคิด
- 2) ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 3) ทักษะทางเทคนิคหรือวิธีการ

2. มีบุคลิกภาพดี

3. มีคุณธรรมและจริยธรรม

4. กว้างไกลในเรื่องข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี

5. เข้าใจธรรมชาติมนุษย์

วิจารณ์ พานิช (2548 : ไม่มีเลขหน้า) ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม กล่าวว่า การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรที่มีคุณค่าต่อองค์กร การที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกัน เป็น "สวรรค์ในที่ทำงาน" ดังนั้น รางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือการเลื่อนยศ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนเสมอไป รางวัลแก่ผลงาน อาจต้องให้แก่ทีมงานที่ร่วมกันสร้างผลสำเร็จนั้น ควรหลีกเลี่ยงการลงโทษความล้มเหลวที่เกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรแต่ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากความล้มเหลว และถ้ามีการเรียนรู้สูงส่งมาก ก็อาจให้รางวัลการเรียนรู้จากความล้มเหลว นั้น เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซึ่งอาจก่อผลเสียหายร้ายแรงก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งแสดงให้เห็นผลของปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การยอมรับนับถือจาก ผู้อื่น คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคน ยอมรับการกระทำของเขา ยอมรับผลงานของเขา ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานมี ความรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง มีคนยอมรับการกระทำ ยอมรับผลงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความรู้สึกว่าการสำเร็จนั้นมีคนอื่นรับรู้ คือ การได้รับยกย่อง ชมเชย การแสดง ความยินดี การให้กำลังใจ การมอบความไว้วางใจ การช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ งานที่ทำมีความน่าสนใจน่าทำ การมีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

1.4.5 ความมั่นคงในอาชีพ

คนทุกคนย่อมต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคตและต้องการความเจริญก้าวหน้า เช่นงานที่ต้องมีความมั่นคงมีความก้าวหน้า มีผู้บังคับบัญชาที่ดีมีเพื่อนร่วมงานที่ดี หากคนรู้สึกความขาดความมั่นคงในอาชีพ และครอบครัวแล้วจะมีความรู้สึกว่าวัน ตรงข้ามกับหน่วยงานใดผู้ทำงานมีความรู้สึกมั่นคงก็จะตั้งใจทำงานและเสียสละโดยเต็มใจ งานก็จะสำเร็จตามเป้าหมายและสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานก็จะดีขึ้นมีผู้ให้นิยามหรือความหมายของการปฏิบัติงานต่อเนื่องไว้ดังนี้

วิลเลียม บี แคทเตทเทอร์ (William B. Casterter อ้างใน พระมหาภูศล เขมวีโร. 2545 : 95) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพ หรือความมั่นคงในงานเป็นขบวนการหนึ่งในการบริหารบุคคลสามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา เพราะจะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องตัวเป็นเรื่องของการสร้างหรือจัดให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต และ

ความไม่มั่นคงนั้นเกิดได้หลายอย่างด้วยกัน เช่น การถูกข่มขู่ว่าจะเสียตำแหน่ง สถานภาพ
อำนาจ และที่เกี่ยวข้องสภาพของ การปฏิบัติงานหรืออิสรภาพทางการพูดซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทุก
รูปแบบในองค์กร ส่วนความมั่นคงก็สามารถทำได้หลายวิธีเช่น การจัดสวัสดิการให้บุคลากร
เป็นต้น และความมั่นคงในงานกระบวนการหนึ่งในการบริหารการบุคคล ส่งผลให้การเรียน
การสอนมีประสิทธิภาพ การสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี คือ

1. ความมั่นคงในสุขภาพ
2. ความมั่นคงในชีวิต
3. ความมั่นคงในทรัพย์สินและครอบครัว
4. ความมั่นคงในสถานภาพการงาน
5. ความมั่นคงเมื่อพ้นจากงาน
6. ความมั่นคงทางด้านจิตใจ

นพพงษ์ บุญจิตราวุธย์ (อ้างใน พระมหากุศล เขมวีโร. 2545 : 96) กล่าวว่า ความ
มั่นคงในอาชีพ หมายถึง การบรรจุเป็นข้าราชการประจำ การโอน การย้าย การเกษียณ การให้
พ้นจากงาน ความมีอิสระในทางวิชาการ ความมั่นคงการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2539 : 137) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึก
มั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้ปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้งหรือการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
จาก ผู้บังคับบัญชาและยังรวมถึงการมีหลักประกันในอนาคตหลังจากที่ต้อการออกจากงาน
ไปแล้วว่าทางราชการจะไม่ทอดทิ้งให้มีชีวิตอย่างลำบาก โดยเฉพาะทางเศรษฐกิจความมั่นคงใน
การงานทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสำนึกความจงรักภักดีและ
ความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์กรเป็นอย่างดี หากองค์กรหรือหน่วยงานสามารถทำให้
ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งฐานะอำนาจหน้าที่การงานและมั่นใจในอนาคตแล้ว
การทำงานย่อมมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่จะอุทิศเวลาทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็ม
ความสามารถ มาตรการและวิธีต่าง ๆ ที่ใช้ในการก่อให้เกิดความมั่นในการทำงานมีดังนี้

1. การให้ความเป็นธรรม เมื่อบุคลากรรู้ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหน่วยงานก็
จำเป็นต้องกำหนดวิธีให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรเช่น การเจรจาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเจรจ
กับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง ถ้ามีความขัดแย้งมากก็ลงโทษผู้ทำผิดหรือการทำ
หน้าที่ให้คำปรึกษา เช่น ปัญหาเรื่องการทำงานเรื่องสวัสดิการ

2. การกำหนดเวลาปฏิบัติงาน (Tenor) หมายถึง ระยะเวลาที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน
ปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุ

3. ความต่อเนื่องในการรับราชการ คือเมื่อได้การบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานและผ่าน การทดลองงานแล้ว ก็ต้องมีมาตรการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเต็มใจจะทำงานให้แก่หน่วยงานนั้นด้วยความเสียสละ มีน้ำใจด้วยความจงรักภักดี และมีการอนุญาตให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

4. การสร้างแรงจูงใจ

5. การพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ (Pension) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิตและครอบครัวของตนเอง

จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม (2535 : 48-49) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพ มีความหมายกว้างขวางมากเช่นในการทำงานบุคคลต้องการงานที่มีความถาวรมั่นคง มีความก้าวหน้า มีผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ดี หากหน่วยงานใดผู้ทำงานมีความรู้สึกมั่นคง บุคลากรก็จะมี ความตั้งใจ และเสียสละโดยเต็มใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและสัมพันธภาพระหว่าง ผู้ร่วมงานก็จะดีขึ้น องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงของหน่วยงานเองด้วย

นิขภา ประสพอารยา (2543 : 36) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลต้องการก้าวหน้า ในชีวิต ต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานความต้องการในเรื่องความปลอดภัย และสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น เมื่อบุคคลมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน จัดทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

พระมหาภูทล เขมวีโร (2545 : 97) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่มนุษย์ต้องการความมั่นคงในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ความก้าวหน้า ความอบอุ่นในการประกอบอาชีพ ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสำนึก ความจงรักภักดีและความรับผิดชอบต่อหน่วยงานหรือองค์กรเป็นอย่างดี หากองค์กรหรือหน่วยงานสามารถทำให้บุคคลเกิดความ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ในองกรงานและมั่นใจในอนาคตแล้ว การทำงานของบุคคลย่อมมี ประสิทธิภาพและจะอุทิศเวลาการทำงานให้แก่หน่วยงานเต็มความสามารถ ความรู้สึกมั่นคงจะทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นการทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งของบุคลากรต่อผู้บริหารและองค์กร รวมทั้งองค์กรก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ ไปพร้อม ๆ กันด้วย

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกต่อความยั่งยืนของการดำรงอยู่ในตำแหน่ง เช่น การได้รับความเป็นธรรมในอาชีพ การมีสวัสดิการในอาชีพ ระยะเวลาที่ให้ครู

ปฏิบัติงานปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุ มีมาตรการประกันความต่อเนื่องในอาชีพ มี มาตรการให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจจะทำงานให้แก่โรงเรียน การอนุญาตให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจ และการพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ

1.4.6 ความพึงพอใจในลักษณะงาน

พรรณราย ทวีทยะประภา (อ้างใน พระสัญญา เคนาภูมิ, 2548 : 45) กล่าวว่า ความพึงพอใจในลักษณะงานเป็นผลที่เกิดจาก ทักษะคติหลาย ๆ ประการที่คนงานมีต่องานของเขา ต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน และต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่ว ๆ ไป

อารี เพรชชุด (อ้างใน พระสัญญา เคนาภูมิ, 2548 : 45) กล่าวว่า ความพึงพอใจในลักษณะงาน (Job Satisfaction) ความพึงพอใจนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องาน และต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานมี ผลมาจากงานนั้นทำให้ความต้องการทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้รับการตอบสนอง แต่ ถ้า เกิดความแตกต่างกันระหว่างงานที่นายจ้างเสนอ ให้กับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพอใจและไม่พอใจในงานนั้น ได้

ล๊อค (Locke, F.A., 1976) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในลักษณะงาน เป็นสถานะทางอารมณ์ที่พอใจอันเป็นผลมาจากการประเมินผลของบุคคลที่มีต่องานหรือประสบการณ์จากการทำงานของเขา

ความสำคัญของความพึงพอใจในลักษณะงาน

ความพึงพอใจในลักษณะงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ในการทำงานในองค์กร ธุรกิจ อุตสาหกรรม ซึ่ง ไม่ประสบผล เช่น การผลิตตกต่ำ ทั้ง ๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เบื่อนงานบ่อย หรือ มาทำงานได้แต่ทำไม่ดีไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในลักษณะงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจในลักษณะงานจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงาน องค์กร ธุรกิจ อุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
2. ก่อให้เกิดกำลังขวัญ (Morale) แก่บุคคลในองค์กร
3. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
4. เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ให้แก่หน่วยงานวิธีหนึ่ง
5. ทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไขการบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีดังต่อไปนี้ (อารี เพรชฟูค. 2530 : 56)

1. งาน (Job) คืองานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า คน ๆ นั้น เขามีความชอบ ความถนัด ความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบ ความสนใจแล้ว ก็ย่อมจะมีความพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ ในขณะที่เขาทำงานไป โอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น และสิ่งนี้หากเขาชอบอีก ก็ย่อมเพิ่มความพอใจในงานนั้นมากขึ้นไปอีกเช่นกัน
2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เขาอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานก็ต้องมีความยุติธรรม โดยเฉพาะในบรรดาคณงาน หรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน
3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนก็ตั้งความหวังไว้ กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพราะสิ่งนี้จะกระทบต่อความพึงพอใจในงานของคณงานได้
4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขา ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน เช่น สะอาด เป็นระเบียบ กว้างขวาง โอ่โล่ง ที่เป็นสภาพทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจ เช่นกัน
6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในงานได้ เช่นกัน
7. หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้านี้มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหา หัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้ คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเพียงไร
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำงานไปกันได้ ย่อมส่งผลทำให้เขาเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์กรและการจัดการ (Organization) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงการทำงาน มีระบบแล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ ย่อมทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น ส่วน การจัดการ หากองค์กรมีวิธีการจัดระบบการบริหารคือย่อมสร้างความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน จากข้อมูลดังกล่าว สามารถเขียนเป็นรูปแบบแผนภูมิความเข้าใจได้ ดังนี้

จากความหมายที่ได้จากหลาย ๆ ความคิดจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในลักษณะงานนี้ เกิดจากความรู้สึกรู้สึกทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกทางด้าน อารมณ์ ความสนใจ เป็นต้น

สรุป ความพึงพอใจในลักษณะงาน ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน การได้ ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การอยู่ ความรู้สึกว่ามีเกียรติและชื่อเสียงในสังคมมาก ความรู้สึกมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันตำแหน่งข้าราชการอื่นใน ระดับเดียวกัน ความรักและศรัทธาในหน่วยงาน ความพอใจในหน้าที่การงาน ความพอใจใน ค่าจ้าง ความรู้สึกในโอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง และ ความพอใจในสถานศึกษา

2. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

2.1 ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญนั้น เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาที่ รัฐบาลกำหนดขึ้นให้มีตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียน บาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่ การศึกษา มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งคือ มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยและสภาการศึกษามหามกุฏราช วิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้า มากขึ้น ทางมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่า “โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา” กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุและ สามเณรเรียนกันมากขึ้นทางคณะสงฆ์โดยองค์กรการศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ ใหม่ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด” โดยมติ คณะสังฆมนตรีและกระทรวง ศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด เปิดทำการสอบ สมทบในตัวประโยค คือ ชั้นประถมปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ยังทำให้พระภิกษุสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ

อย่างกว้างขวาง จนทำให้คณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษารวมและบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไปเป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษารวมและบาลีเสีย แต่คณะสงฆ์ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ ดังนั้นแม่กองบาลีสนามหลวงโดย พระปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟั่น ชุตินฺธโร) ได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกบาลีขึ้นใหม่มี วิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า “บาลีศึกษาสามัญศึกษาและปริทัศน์ศึกษา” และได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาลำนักเรียนวัดกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ ต่อมาปรากฏว่า การตั้งนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ใหม่มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนน้อย เนื่องจากพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับใบประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นนักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว จึงได้พากันเข้าชื่อเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในระบายนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก

ขณะเดียวกัน ได้มีผู้แทนราษฎรยื่นเรื่อง ขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาและกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่า ควรจะจัดตั้งโรงเรียนอีกประเภทหนึ่งขึ้น เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กัน ไปโดยไม่มี การสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยปรารภของ สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษามีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการ ก็ออกระเบียบว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายอาณาจักร กล่าวคือ ฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดีมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไปและ ถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษา

ของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ ความก้าวหน้าทั้งแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป ด้วยเช่นกัน (วิชัย ธรรมเจริญ. 2541 : 3-4)

ปัจจุบันโรงเรียนการศึกษาปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน 2 ระดับ คือ ระดับ 3 (มัธยมศึกษาตอนต้น) และระดับ 4 (มัธยมศึกษาตอนปลาย) โดยที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศมี 408 โรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพนอกโดย สมศ. แล้วมีจำนวน 10 โรงเรียนที่จะเข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกปี พ.ศ.2547 มี 78 โรงเรียน และเหลือโรงเรียนที่ยังไม่ส่งชื่อโรงเรียนเข้ารับประเมินคุณภาพภายนอก 302 โรงเรียน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย มีจำนวน 14 โรงเรียนเสนอรายชื่อเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 2 โรงเรียน ที่ใดที่ใดที่ใกล้ครบกำหนดเวลาให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกในปี พ.ศ. 2548 นี้ (กองพุทธศาสนศึกษา, 2547 : ไม่มีเลขหน้า)

โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย จัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้กับพระภิกษุ สามเณร ปัจจุบัน (พ.ศ.2547) มีจำนวน 14 โรงเรียน จัดตั้งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2535 และ ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่ง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา

2.2 การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาศึกษา ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 และมาตรา 40 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางของการบริหารจัดการ (ยุวดี ศันสนีรัยรัตน์. 2543 : 40) กล่าวคือ สถานศึกษาจะมีอิสระในการบริหารจัดการที่สนองตอบ

ต่อความต้องการของผู้บริหารและชุมชน โดยรอบภายใต้กรอบนโยบายและแผนที่กระทรวงและเขตพื้นที่การศึกษากำหนด โดยมี คณะกรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ต้องดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบได้ตลอดเวลา ในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการตนเอง สามารถวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมรวดเร็ว ที่สำคัญยังเป็นการสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วม ตัดสินใจกิจการของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปที่สถานศึกษาสิ่งที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปด้วยคือ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยวัดในเชิงผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจึงต้องสร้างระบบการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร จากนั้นจะมียุทธศาสตร์ภายนอกตรวจสอบคุณภาพภายนอก ดังนั้นเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ภารกิจที่ต้องเร่งดำเนินการ คือหาแนวทางเพื่อให้การกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้ผลสมเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บทบาทหลักในการบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาศึกษา และผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ใหม่หลายประการโดยหลัก ๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. สถานศึกษาจะมีพันธสัญญาต่อผู้เรียนและชุมชน อาทิ การปฏิรูปการเรียน การสอน การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การสร้างระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมทั้งการตรวจสอบผลการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาจะมีความผูกพันกันมากขึ้น ผู้ปกครองต้องร่วมกันกับสถานศึกษาในการดูแลการเรียนของนักเรียน กระบวนการเรียนการสอน นอกจากนี้ชุมชนและผู้ปกครองจะเข้ามามีบทบาทอื่น ๆ เช่น ร่วมพัฒนาหลักสูตร ร่วมจัดการเรียนการสอน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งเข้าร่วมในกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. การบริหารจัดการ การตัดสินใจในการบริหารการศึกษาจะเปลี่ยนไปในรูปขององค์คณะบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แทนการบริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่เพียงผู้เดียว ผู้แทนผู้ปกครองและผู้แทนองค์กรชุมชนที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องรับรู้บทบาท อำนาจหน้าที่ในการกำกับ สนับสนุนและ

ส่งเสริมกิจการของสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดคกฏ กติกา และแนวปฏิบัติ เพื่อประสานความร่วมมือระหว่างชุมชนและสถานศึกษาในการรวมพลังความคิดและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

4. บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารและครู ต้องได้รับการพัฒนาทักษะในหน้าที่ให้ เป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรใน ท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถประสานพลังของครูใน โรงเรียน รวมทั้ง ชุมชนกลุ่มต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ครูต้องมี ความสามารถในการปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถปรับ หลักสูตรให้ สอดคล้องกับหลักสูตรและผู้เรียน รู้จักพัฒนาตนเองและสามารถร่วมมือกับคณะ ครูและผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้กล่าวได้ว่า การบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้บริหารจะต้อง คำนึงถึงกรอบความคิดหลักของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เน้นถึงการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารตนเอง มากขึ้น ดังนั้น ในด้านการบริหารการ จัดการผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องให้มีความครอบคลุมใน เชิงบูรณาการมากขึ้นในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านบุคลากรผู้ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรที่ต้องเน้น หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมของ ชุมชนหรือผู้ปกครองของ นักเรียน ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณและธุรการ เป็นต้น ซึ่งภาระหน้าที่สำคัญดังกล่าวมานี้ผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะต้องรู้จักปรับเปลี่ยนและทำหน้าที่ตามบทบาทใหม่นี้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถานภาพกับการปฏิบัติงาน

ปิยะรักษ์ นวลโลกสูง (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานเร่งรัด พัฒนาชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สถานภาพการทำงานหรือตำแหน่งที่แตกต่าง กัน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และอายุราชการ สำหรับระดับขวัญ กำลังใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

ธีรฉัตร กินบุญ (2542 : บทคัดย่อ) ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพที่

ต่างกันของข้าราชการครู มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับ "สูง" โดยเฉพาะด้านความมั่นคงปลอดภัย การมองเห็นคุณค่าแห่งตน คุณลักษณะการปฏิบัติงาน

พระสัญญา เคนาภูมิ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานของสถานภาพครูต่างกันระหว่างบรรพชิตกับคฤหัสถ์โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็นบรรพชิตมีขวัญการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่เป็นคฤหัสถ์ พิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในอาชีพ

ส่วนระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูทั้ง 6 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความมั่นคงในอาชีพและความพึงพอใจในลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

พลตรี วีระ เขาวโชติ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญของทหารกองประจำการ : ศึกษาเฉพาะกรณีทหารกองประจำการในภาคใต้ตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ภูมิหลังของทหารกองประจำการในเรื่องของสถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อระดับขวัญต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากสถานภาพที่ต่างกันที่มีผลต่อระดับขวัญต่างกันแล้วยังพบปัจจัยอื่นที่ทำให้ระดับขวัญการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่ง ได้แก่ อายุ วิธีการเข้ากองประจำการ และระยะเวลาประจำการ ส่วนเมื่อพิจารณาระดับขวัญของทหารกองประจำการในจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยรายด้านจากสูงไปหาลด ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และ ด้านความเป็นอยู่

สรุปจากการศึกษาจะเห็นว่าสถานภาพที่แตกต่างกันของกลุ่มประชากรมีผลต่อการปฏิบัติงานและระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ขนาดโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังคมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น และ เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

สังคมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 จำแนกตามสถานภาพของเพศ, กลุ่มอายุ, กลุ่มอายุราชการ, กลุ่มประสบการณ์ การสอนสังคมศึกษา ขนาดโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังคมศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในเกณฑ์มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน เกณฑ์มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เกณฑ์มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนและเกณฑ์มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอีก 7 เกณฑ์มาตรฐานที่เหลือไม่แตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1. ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความมั่นคงปลอดภัย การมองเห็นคุณค่าแห่งตน คุณลักษณะการปฏิบัติงาน
2. ผลการเปรียบเทียบมีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน และตำแหน่งสายการปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านสภาพการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งสายการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจสูง 5 อันดับแรกได้แก่ ความมั่นคงของงาน เกียรติภูมิของหน่วยงาน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และปฏิสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน
4. แนวทางในการสร้างเสริมขวัญกำลังใจที่เห็นว่าสำคัญ 5 อันดับได้แก่ การเพิ่มรายได้ประจำ การเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้มากขึ้น การปรับระบบพิจารณาความดีความชอบให้เป็นธรรมมากขึ้น การจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย การให้ค่าตอบแทนค่าล่วงเวลาและเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

วิรัตน์ ชรรฆาภรณ์, พันธุ์ ทองขุมขุม และ วาสนี มีนิต (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลกระทบของการประกันคุณภาพการศึกษา ที่มีต่อการพัฒนาตนเองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระบบประกันคุณภาพการศึกษาทำให้ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ได้รับผลกระทบโดยรวมไปในทางที่ดีขึ้นกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่มีการพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้นกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิเคราะห์พบว่าร้อยละ 58 ของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 20 ปี ซึ่งพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 20 ปีนี้เป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 35 - 45 ปี ซึ่งถือว่าเป็นวัยที่ยังมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีไฟ สามารถจะก้าวหน้าในอาชีพได้ ซึ่งคนเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเห็นว่าตนเองมีการพัฒนาตนเอง หรือมีการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เมื่อมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเข้ามาใช้ก็ไม่ได้ทำให้ตนเองมีการเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด หรือถ้ามีการเปลี่ยนแปลง ไม่มาก แต่สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 69 และ โรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 77 เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปซึ่งครูเหล่านี้อาจมีความต้องการการพัฒนาตนเองให้มากขึ้นเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ โดยอาจจะต้องศึกษาหาความรู้จากหนังสือหรือตำราใหม่ ๆ และสำหรับบางคนอาจต้องการศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิการศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษา

สุทธิตรา ระโหฐาน (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษา การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพ รวมทุกมาตรฐาน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 ได้มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ($X=3.70$, $S.D.=0.88$) และผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ได้มากกว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ส่วนที่ปฏิบัติได้น้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540 ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ทั้ง 4 ขนาดโรงเรียน ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป กล่าวได้ว่าสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

โยภา ศรีงาม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งต่อปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน 3 ด้านคือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ด้านการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาและด้านการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ส่วนด้านการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้และด้านสรุปผล พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน

ภูมา คล่องแคล่ว (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียนต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ประณมพร เพ็ชรปรี (2548 : 109) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณารายกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ คือผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกับครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบ ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดของโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัย ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดของโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เบนเดอร์ (Bender. 1972 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ศึกษาขวัญของครู โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน เป็นสิ่งสำคัญรองลงมา และ อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เคมเปอร์ (Kemper. 1975 : 5730-A) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทอร์น แคลิฟอร์เนีย ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานของครูใหญ่ โรงเรียนชาวอเมริกา เชื้อสายเมกซิโก ผลการวิจัยพบว่า มีอยู่ 3 กรณีที่ครูพึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครูกับผู้ปกครอง ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจงาน มี 3 ประการ คือ นโยบายของท้องถิ่นและการบริหารการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์กับผู้ปกครองนั้นพบว่า มีความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจใกล้เคียงกัน

เพรี่ (Perry. 1977 : 4038-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐมิสซิปปี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะการณเป็นผู้นำของครูใหญ่มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกันได้ของครูกับครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะการณเป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีความสัมพันธ์ในทางลบ และเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการณเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่

คุก (Cook. 1980 : 2839 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครู โรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่มีวิชาคนผิวขาวมีขวัญสูงกว่าคนผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ไม่ปรากฏความแตกต่างระหว่างขวัญกับสถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอนและระดับการศึกษาของครู

เจมส์ (James. 1893 : 185-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่กับขวัญของครู ในรัฐหลุยส์เซียนา สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คิมบอล ไวล์ (Kimball wiles อ้างใน เซาท์เวอร์ธัน ดามูลแดน. 2537 : ไม่มีเลขหน้า) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูรักงาน รักโรงเรียนและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ สถานที่มีชีวิตชีวาสวยงามและสะดวกสบาย มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอแก่ความต้องการ ครูมีความรู้สึกรับผิดชอบโรงเรียนและมีความหมายต่อหมู่คณะ ได้รับความเสมอภาคและยุติธรรม มีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับหมู่คณะ และมีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน