

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ คือ

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน

- 1.1 ความหมายของคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ประโยชน์ของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน
- 1.5 วิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

3. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 169) ให้ความหมายคำว่าขวัญ ว่าหมายถึง สิ่งที่ไม่มีความคิดเห็น เชื่อกันว่าเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญยังอยู่กับตัวก็จะเป็นสิริมงคล และเป็นสุขสบาย มีจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือขวัญเสีย ขวัญจะออกจากร่างกายไป หรือที่เรียกกันว่า ขวัญหนี ขวัญหายหรือขวัญขึ้น

สุภาพร พิศาลบุตร (2544 : 202) กล่าวถึงคำว่าขวัญกำลังใจ (Morale) ว่าหมายถึง สภาวะอารมณ์ จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติ และความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ถ้าคนเขาอยากทำงาน เขาพึงพอใจในงาน และสนุกกับงาน เขาก็จะมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี

นีโกร (Negro. 1963 : 38) กล่าวไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ทำ หรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำอย่างหนึ่งอย่างใด โดยไม่ย่อท้อหรือ ไม่หยุดยั้ง เพื่อผลงานร่วมกัน

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

จากการศึกษา ความหมายของคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหาร และหน่วยงาน รวมทั้ง ความสนใจต่อภารกิจหรืองานในหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และกำลังใจของบุคคลในฐานะบุคลากรในหน่วยงาน โดยจะสะท้อนให้เห็นทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคคล มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ พึงพอใจ มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงาน มีกำลังใจปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญในการปฏิบัติงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานนั้น มีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในหน่วยงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากทำงาน ทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เต็มใจปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงได้มีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 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) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานและทำให้นุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษา เรื่อง ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบอร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสองปัจจัย 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 - 261) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

ทฤษฎีเอ็กซ์ ให้ความสำคัญกับคน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิต เช่นเดียวกับเงินทุน และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร คนได้รับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจทางบวกด้วยการตอบแทนด้านการเงิน ผลประโยชน์ อื่นๆ การขู่จับคุกคามด้วยการลงโทษเป็นแรงกระตุ้นทางลบ แมคเกรเกอร์ สรุปพฤติกรรมของคนตามทฤษฎีเอ็กซ์ไว้ ดังนี้ คือ

1. คนทุกคนไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่าง เท่าที่จะทำได้

2. คนไม่ชอบทำงาน จึงต้องใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่เข็ญว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. คนชอบให้มีผู้คอยแนะนำ ซึ่งแนวทางในการทำงาน มีความทะเยอทะยาน ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญ ทฤษฎีเอ็กซ์ ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้นักปฏิบัติงาน ต้องการบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้จะมีได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีการลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎีวาย มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน ดังต่อไปนี้ คือ

คนจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือพักผ่อน ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและการควบคุมงาน

1. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับขู่เข็ญ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาเป็นตัวของตัวเอง และการควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขาผูกพัน

2. การที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สำคัญทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

3. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ต้องการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

4. คนส่วนใหญ่ มีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ และใช้ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์การ

ทฤษฎีวาย เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

จากการศึกษา ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย สรุปได้ว่า ทฤษฎีเอ็กซ์ มองว่าคนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร สำหรับทฤษฎีวาย เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง และการดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จได้ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง

1.2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy

Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69) ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จัก และยอมรับกันแพร่หลายในเวลาต่อมา

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 จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง ในด้านนี้ โดยปกติแล้ว องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

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

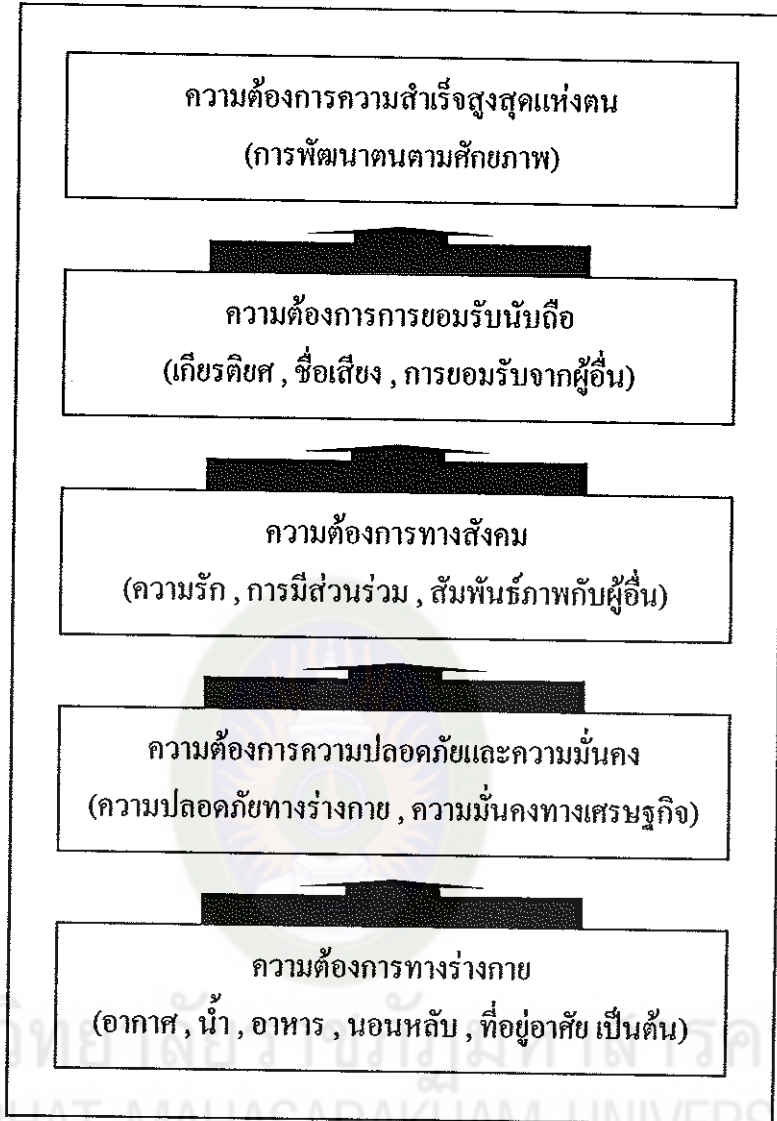
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงกว่า ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการ

เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

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

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Realization or Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สำหรับลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีลักษณะเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง สรุปได้ตามแผนภูมิที่ 2 ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546 : 136)



แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

จากการศึกษา เรื่อง ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคล มีไม่เท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ความต้องการในลำดับต้นๆ จะไม่สามารถเป็นสิ่งที่พอใจได้อีก เมื่อใดที่ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน

จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานทฤษฎี สรุปว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ ซึ่งให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคล เกิดแรงจูงใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับงาน และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน ส่วนทฤษฎี ของแมคเกรเกอร์ ทฤษฎีเอ็กซ์ มีแนวคิดว่าคนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิต เช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร และ ทฤษฎีวายเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ ในองค์การ จากสภาพความเป็นจริง และการดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อ ได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ถือว่าความต้องการของบุคคลนั้น มีอยู่ตลอดเวลา และจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีก เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว และ ความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน

1.3 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานทั้งของรัฐและเอกชน มีความมุ่งหวังอย่างเดียวกัน ก็คือ การระดมทรัพยากรการบริการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการ ให้คนร่วมมือทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามจะชำระไว้ ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิก ดังนั้น ขวัญในการปฏิบัติงานของหมู่คณะ จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในการบริหารอย่างมาก การจัดการด้านบุคคลที่ดี คือ การใช้คนให้ทำงาน ได้ดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด และทำให้ทุกคนมีความสุข มีความพึงพอใจ ในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น การบริหารบุคคล จึงต้องให้ความสำคัญกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้วย เพราะถ้าหากขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี ความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพ ของงานย่อมสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม เมื่อมีความสบายใจหรือเต็มใจทำ ก็รู้สึกเพลิดเพลิน แทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่ต้องกระทำ เพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับ ค่าตอบแทน กลับเป็นสิ่งที่สนุกและสร้างความสุข ความภูมิใจให้แก่เขาด้วย และย่อมไม่ยอมให้เกิดความบกพร่องขึ้น ผลงานที่ได้ก็ดี ตรงกันข้ามกับผลงานของคนที่เขาขี้ขวัญ ซึ่งทำให้ได้ผลงาน ที่ขาดคุณลักษณะที่ดี ได้แก่ ขาดหลักการประหยัด หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลัก ความเป็นธรรม ซึ่งย่อมไม่เป็นที่ปรารถนาของหน่วยงานใดๆ (สนั่น อินทรประเสริฐ, 2548 : 1) ดังนั้น จึงได้มีผู้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สุเมธ เขียวอิศเรศ (2542 : 158) สรุปความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผู้บริหารจะได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้บุคลากรมีขวัญในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ ขวัญยังช่วยให้เกิดสิ่งต่างๆ ได้แก่ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ก่อให้เกิดแรงจูงใจทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ สร้างสามัคคีธรรม และทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะ อันสามารถทำให้มีการรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้

ศิริ ทิวะพันธ์ (2543 : 18) ได้สรุปความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งแก่นชีวิตขององค์กรในระดับสูง โดยแก่นชีวิต คือ ขวัญ วินัย สามัคคีธรรม และประสิทธิภาพของกำลังพล

สนั่น อินทรประเสริฐ (2548 : 3) กล่าวว่า ขวัญถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงนับว่าสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ เพราะถ้าบุคคลมีขวัญดีแล้ว การปฏิบัติงานก็มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน และจะมีความโกรธ ความก้าวร้าวหงุดหงิดน้อยมาก แม้จะทำงานในภาวะที่มีความกดดันสูง หรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

ฟลิปโป (Flippo, 2002 : 17) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ ที่จะทำให้การอุทิศตัวเพื่องาน นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจของบุคลากรในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติ หรือได้รับมอบหมายหรือสมัครใจเข้าไปทำนั้น ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย

จากการศึกษา ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ขวัญ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงาน จะมีความรู้ และมีความสามารถสูง รวมทั้ง มีอุปกรณ์ เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอ ก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะบรรลุผลสูงสุดดังที่คาดหวัง ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานนั้น ขาดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.4 ประโยชน์ของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการ กล่าวถึง ประโยชน์ของการมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีไว้ดังนี้ คือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2540 : 342) กล่าวถึง ประโยชน์ของขวัญในการปฏิบัติงาน ที่คือว่า ขวัญที่ดีขององค์กรจะช่วยให้เกิดผลประ โยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยสร้างความจงรักภักดี และมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์กร ช่วยเกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุม ความประพฤติของพนักงานให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี อันสามารถฝ่าฟัน อุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในกิจการต่างๆ ขององค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

เดวิส (Davis, 1982 : 11) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เกื้อหนุนให้ระเบียบหรือข้อบังคับเกิดผลในด้านของการควบคุม ความประพฤติของเจ้าหน้าที่ อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มี การอุทิศสติปัญญา ความสามารถให้แก่องค์กร ในยามที่ประสบภาวะคับขัน ทำให้มีการปฏิบัติงาน ที่เข้าใจในวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

จากการศึกษา เรื่อง ประโยชน์ของขวัญในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า หากบุคคล มีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีจะเป็นพลังผลักดันทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยเกื้อหนุน ให้ระเบียบวินัยขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร และมีความคิดสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร

1.5 วิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันการใช้คนให้ทำงาน มิได้คำนึงถึงเฉพาะความรู้ ความสามารถของบุคคลเท่านั้น แต่จะต้องยึดความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรที่ทำงานนั้นๆ เป็นสำคัญอีกด้วย เพราะแม้คนจะมีความรู้ ความสามารถเพียงใด ถ้าหากขาดความจริงใจหรือพอใจที่จะทำงานนั้นๆ แล้ว ผลงานคงไม่สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ได้ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันจะทำให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของทุกองค์กร ที่พึงตระหนักและคำนึงถึงอยู่เสมอ จึงได้มีผู้กล่าวถึง วิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2536 : 57 - 58) กล่าวถึง วิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญ เกิดจากผลของทัศนคติ และการปฏิบัติในสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดขวัญที่ดีขึ้นในองค์กรในที่สุด ดังนั้น การสร้างขวัญ จึงต้องคำนึงถึงสิ่งจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสม โดยไม่ขัดกับความรู้สึกและทัศนคติของกลุ่ม ซึ่งต้องพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งบุคคลเป็นหัวหน้างาน ต้อง ได้คนที่ถูกต้องและเหมาะสม
2. ปลุกฝังความรักงาน พื่อใจในงานและมีความกระตือรือร้น
3. ให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน
4. ดูแล เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน
5. ให้โอกาส ให้เกียรติและให้ความก้าวหน้า
6. สร้างสภาพทางกายให้เหมาะสม เช่น ห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก
7. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมีการยอมรับการสื่อสารที่เป็นกระบวนการสองทาง
8. สร้างความดึงดูดใจในทางสังคมให้น่าอยู่ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งสถาบันหรือแบ่งสี
9. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร
10. มอบหมายงานตรงกับความสามารถ ความถนัดและหน้าที่ โดยคำนึงถึงกาลเวลาที่เหมาะสม
11. จัดระบบนิเทศงานให้ดี คำนึงถึงระดับทางการศึกษา และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของคนในองค์กร
12. สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมทางสังคมให้น่าอยู่ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน

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

1. ให้หลักประกันความมั่นคงแก่คนงาน หมายความว่า คนงานควรจะมีความรู้สึกมั่นคงในเรื่องของตำแหน่ง ค่าจ้างที่ดี บ้านเหมือง บ้านญาติ การประกัน และสิทธิในการกู้ยืม นอกจากนี้ ยังรวมถึงการประกันสุขภาพและการลาป่วย
2. รักษาสภาพการทำงานที่ดี คนงานต้องการสภาพการทำงานที่ดี เช่น อากาศสะอาด สะดวกสบาย มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ขวัญและเจตคติของคนงาน ขึ้นอยู่กับความชอบและความไม่ชอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ จะเป็นพลังที่มีอำนาจมาก ในการปรับปรุงขวัญและผลผลิตของคนงาน คนงานต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะที่เขาทำงานร่วมกับ ถ้าบุคคลใดคิดว่าหมู่คณะนั้นเป็นของเขา สวัสดิการของหมู่คณะ คือ สวัสดิการของเขาและผลสัมฤทธิ์ของหมู่คณะก็คือ ผลสัมฤทธิ์ของเขาแล้ว ขวัญของเขา ก็จะสูงขึ้น
4. สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ โดยเฉพาะในขอบข่ายของการกำหนดนโยบาย จะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมมากขึ้น แทนที่จะเป็นผู้ตามแต่เพียงผู้เดียว ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นการสร้างขวัญของบุคคลหรือหมู่คณะให้ดีขึ้น
5. ส่งเสริมให้มีการเคารพในตนเอง สถานะและการยอมรับ ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานร่วมกันมากกว่าเป็นการทำงานให้ผู้อื่น การเป็นคนประเภท ขอรับกระหม่อม ย่อมทำให้เกิดการเสียขวัญในหมู่คณะ ดังนั้น ในการเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้รู้สึกว่าเป็นการทำงานร่วมกัน
6. ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน ถ้าในองค์กรใด ผู้นำปราศจากความยุติธรรม ใช้ระบบพรรคพวกมากกว่าระบบคุณธรรม ย่อมจะทำให้องค์กรนั้นระส่ำระสาย ขวัญของบุคคลและหมู่คณะจะลดลง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วย
7. รักษาความสัมพันธ์อันดีไว้ การรักษาความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรได้ ย่อมสามารถสร้างขวัญที่ดีแก่ทุกคน ดังนั้น ผู้นำที่ฉลาด จึงต้องรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้ตลอดไป

พินัส หันนาคินทร์ (2540 : 228 - 238) ได้เสนอว่า การสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานนั้นมีหลักสำคัญสองประการ คือ การหาทางสร้างความพึงพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่อาชีพของตน และหาทางสร้างความพึงพอใจในอาชีพการงานนั้น โดยข้อเสนอ คือ

1. สร้างให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของอาชีพและการปฏิบัติ หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติ

2. สร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน

3. หาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า

4. การได้รับความเชื่อถือจากงานที่ทำ

5. การสร้างความรู้สึกร่วมพกร่วมหมู่เป็นคณะเดียวกัน

6. การช่วยเหลือทางด้านการครองชีพ

7. การช่วยเหลือทางด้านชีวิตและความเป็นอยู่

8. การจัดที่ทำงานให้เหมาะต่อการทำงาน

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

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะ使人อยากทำงาน เพราะถ้างานดี เงินดี มีความก้าวหน้า เขาคิดเป็นบวกเรื่อยมา 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 ความต้องการของคนทำงานอยากได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้น ต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้น อาจเป็นคำขวัญหรือเครื่องแบบ หรือเครื่องหมายหรืออะไรก็ตามแต่ ให้เห็นว่าเป็นพวกเดียวกัน จะทำให้เขาภูมิใจ เกิดขวัญกำลังใจมากขึ้น

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องนี้นับว่าสำคัญมาก ถ้าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์ดี มีความสุข ทำงานราบรื่น ขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดี

จากการศึกษา เรื่อง วิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นการ โน้มน้าวจิตใจของบุคลากรในองค์กรให้มีความสนใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งผลทำให้ผลงานที่ปรากฏออกมามีคุณภาพ มีมาตรฐานและเชื่อถือได้ โดยการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ได้แก่ การสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะการทำงานเพื่อส่วนรวม ปลุกฝังทัศนคติที่ดีให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ทุกคนจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำความดี โดยการชมเชยควรคำนึงถึงกาลเทศะ มีเหตุผลอย่างจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อ เพราะอาจทำให้คำชมเชยหมดความหมาย การเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิภาพ การให้ความสนธิสนม ทักทายปราศรัยได้ตามข่าวคราว ทุกข์สุขในโอกาสอันควร การให้สมาชิกมีโอกาสระบายความคับข้องใจในการทำงาน คำร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยไม่ให้เกิดช่องว่างทางความคิด การสำรวจหรือสอบถามสภาพทั่วไปในการทำงาน เพื่อจะหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น การมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนสูงขึ้นไป มิใช่ทำอยู่ชั่วนาตาปีก็ทำอยู่อย่างนั้น รวมทั้ง การได้รับพิจารณาความคิดความชอบด้วยความยุติธรรม เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเพียรพยายาม กระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานยิ่งขึ้น การมีสถานที่ทำงานดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร เพราะถ้าห้องทำงานดีจะทำให้คนสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นปรับปรุงงาน รวมทั้ง มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม ถ้าหากจะให้ได้ดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ หรือทักษะของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานแล้ว การจูงใจ โน้มน้าวบุคคล ให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารองค์กร ต้องนำมาประยุกต์ใช้ เพราะว่า บุคคลในองค์กรจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย ย่อมจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรมี เพราะถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในองค์กรนั้นย่อมเกิดขวัญในการปฏิบัติงานมากด้วย โดยได้มีผู้กล่าวถึง

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีไว้ทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกัน
ในรายละเอียด ดังนี้ คือ

พนัก หันนากินทร์ (2542 : 170) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลเกิดขวัญ
ในการปฏิบัติงานว่า มีลักษณะสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความภาคภูมิใจและศรัทธาในอาชีพนั้นๆ และหน่วยงานนั้นๆ ประกอบด้วย

1.1 เกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ทั้งในด้านความเจริญแก่ตนเอง
และประเทศชาติ การที่จะเกิดความภาคภูมิใจได้ก็ต่อเมื่อเห็นว่าหากอาชีพนั้นขาดไป ความรุ่งเรือง
ของสังคมและประเทศชาติก็ย่อมจะลดลง และในที่สุดความรุ่งเรืองของตนเองจะลดลงด้วยเช่นกัน

1.2 เกิดความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน การที่จะให้เกิด
ความรู้สึกว่า ทุกคนมีจุดหมายร่วมกัน ก็เนื่องจกมีผลประ โยชน์ทั้งทางวัตถุและจิตใจร่วมกัน

1.3 การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นและสามารถบรรลุถึงความสำเร็จ
(Achievement) และความก้าวหน้าในการทำงาน ตามพื้นฐานความสามารถของแต่ละคน

1.4 การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับความต้องการ
ความก้าวหน้า ความต้องการความยอมรับนับถือ เป็นความต้องการอันขาดเสียมิได้ ในความเป็น
มนุษย์ คนเราทุกคนก็ต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือเรา แต่คนที่สำคัญที่สุดก็คือผู้บังคับบัญชา

1.5 ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Sense of belonging)
ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะจะทำหน้าที่เป็นเครื่องผูกพันให้เข้ากับหมู่คณะในองค์กร

1.6 การช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เนื่องจากปัญหาในทางเศรษฐกิจบางเรื่อง
ผู้บังคับบัญชา อาจให้ความช่วยเหลือโดยตรง เช่น การช่วยหางานพิเศษให้ทำเพื่อเพิ่มรายได้
หรือโดยอ้อม เช่น การหาทางลดค่าใช้จ่ายลง

1.7 ปัญหาเรื่องครอบครัวหรือปัญหาส่วนตัว การช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว
ด้วยความเห็นอกเห็นใจ และภายในขอบเขตอันพอควร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเลื่อมใส
ในผู้บังคับบัญชาได้

1.8 การจัดที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงาน สะดวกต่อการติดต่อภายใน
หน่วยงาน

2. ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในด้านนี้
ผู้บังคับบัญชา จะต้องเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใสในความเป็นผู้นำ และความสามารถ
ในการบริหารด้วย

คี อีตันตันพุก (2547 : 211 - 220) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานว่า ได้แก่ ปัจจัยทางด้านบุคคล และปัจจัยที่มีส่วนบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะหรือท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร สถานภาพ การยอมรับนับถือ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และความเต็มใจ ที่จะใช้ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต รวมทั้ง อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ
2. ปัจจัยที่มีส่วนบุคคล ประกอบด้วย ผลประโยชน์เกื้อกูล โอกาสความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น สภาพของการปฏิบัติงาน ควรจัดสภาพการทำงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบาย การดำเนินงานขององค์กร ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มีอยู่ และความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้ง การติดต่อสื่อสาร

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ว่า ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น หากผลงานที่ทำสำเร็จ เขาจะรู้สึกพอใจและปลื้มปิติใน ผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคล ในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานหนึ่งได้บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล รวมทั้ง การมีโอกาสศึกษาอบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และให้มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ลักษณะของงาน (The Work itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำเพราะเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ

6. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ หรือสวัสดิการที่ได้รับ หรือความพึงพอใจในเงินที่เพิ่มขึ้น

7. นโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration) หมายถึง ความพึงพอใจในการจัดการและการบริหารงานขององค์การ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอกของหน่วยงานอย่างหนึ่ง ที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น อากาศ เสียง แสง หรือชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

10. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งอาจหมายถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการที่จะให้คำแนะนำ หรือการมอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานต่างๆ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 172) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non - Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น โอกาสที่จะมีชื่อเสียง การได้รับเกียรติยศ โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดีๆ เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน เป็นต้น
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Beneficiations) ซึ่งหมายถึง สมรรถภาพขององค์กร ที่สนองความต้องการในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การมีโอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับ ความสามารถของบุคคล

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วม ในการทำงาน โดยให้เขามีความรู้สึกว่า เขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในองค์กรเหมือนกัน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Participate) หมายถึง ความพอใจ ของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกว่ามีหลักประกัน และมี ความมั่นคงในการทำงาน

ทiffin และแมคคอร์มิก (Tiffin and Mc Cormick. 1968 : 339) ได้กล่าวสรุปถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ว่าประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพการทำงาน
2. การจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศ
8. การเลื่อนตำแหน่ง

กิลฟอร์ด และกรอย (Guilford and Groy. 1970 : 171) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เอื้อ ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ดังนี้ คือ

1. ความมั่นคง.
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน

6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์กรและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 280 - 283) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้จะสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่เขาดำเนินก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยสูง
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานภายในของสถาบัน ซึ่งพบว่า คนที่มีอายุมากส่วนใหญ่จะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ห้องน้ำ และห้องอาหาร เป็นต้น มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงาน มีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงาน และผู้หญิง โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว เห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง องค์กรประกอบนี้ ส่วนใหญ่ มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่า ความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงาน จะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขา มากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือในหน่วยงาน ของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือการ ได้รับ สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่า การไม่มี โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บ่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายจะมีความต้องการเรื่องนี้ สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์กรประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ ถ้างานใด ได้ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน องค์กรประกอบนี้ จะมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่า องค์กรประกอบนี้สำคัญ มากกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับส่ง ข้อเสนอเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายใน ภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อลาออก จากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่างๆ เป็นต้น

จากการศึกษา เรื่อง องค์กรประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า องค์กรประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือขวัญในการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิด ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อม การทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา นั้น ครอบคลุมแนวคิดที่นักการศึกษา นักวิชาการ กล่าวถึงไว้ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ดังนั้น ผู้วิจัย จึงนำองค์กรประกอบที่ก่อให้เกิด ขวัญในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กดังกล่าว มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด การวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษประสบความสำเร็จ นำความก้าวหน้า มาสู่หน่วยงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ และปฏิบัติงานได้บรรลุ เป้าหมายตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้ง มีความรู้สึกว่าคุณผู้บริหาร มีส่วนช่วยให้ตนเองปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณได้รับความเชื่อถือ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จนเองได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อ แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มักจะได้รับการยอมรับ ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง มีความรู้สึกว่าคุณได้รับความไว้วางใจ โดยที่ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ และมีเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานจากตนเอง

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณตนเอง ได้รับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ตามหลักคุณธรรม ตนเองมีโอกา สและได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ และงานที่คุณเอง ปฏิบัติช่วยส่งเสริมให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ช่วย ให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงาน เสร็จตามกำหนดที่อยู่เสมอ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่ได้รับ มอบหมาย รวมทั้ง ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ ร่วมกับหน่วยงานอื่น

5. ลักษณะของงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณงานในหน้าที่ที่คุณเอง รับผิดชอบ ตรงกับความรู้ ความสามารถ งานที่ปฏิบัติได้มีการวางแผนและจัดระบบไว้ชัดเจน และช่วยให้คุณเองมีประสบการณ์มากขึ้น ตนเองได้ร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้ง งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติจะต้องอาศัย ความรู้และเทคนิคที่ทันสมัย

6. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณเงินเดือนที่คุณเอง ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และตนเองได้ รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม รวมทั้ง ความสะดวกในการรับเงินเดือน และ สวัสดิการต่างๆ

7. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกรู้ว่า ตนเองได้รับการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่างชัดเจน ตนเองได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บริหาร เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีการกระจายงานให้บุคลากรปฏิบัติ และมีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกรู้ว่า บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอ และบุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นอย่างพร้อมเพรียง รวมทั้ง บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกรู้ว่า หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปราศจากมลภาวะ มีวัสดุ ครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ เหมาะสม จัดบริเวณเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และสภาพทั่วไปของหน่วยงานมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

10. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกรู้ว่า ผู้บริหาร ได้ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับตนเอง ความรู้สึกพึงพอใจการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ในความเป็นอยู่และการยกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้ง การปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร

3. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย

ในการศึกษา เรื่อง การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาในรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านกฎหมาย

สำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 3 มาตรา 43 ได้บัญญัติหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และในมาตรา 45 กำหนดให้สถานศึกษาเอกชน สามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบาย มาตรการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาให้ชัดเจน สำหรับการกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการศึกษา

ของรัฐ หรือของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรี คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชน ประกอบการพิจารณา และในมาตรา 46 กำหนดว่า รัฐต้องให้การสนับสนุน ด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อน หรือยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนด้วย ทั้งนี้ ตามความเหมาะสม รวมทั้ง การส่งเสริม สนับสนุนในด้านวิชาการเพื่อให้สถานศึกษาเอกชน มีมาตรฐาน และสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 42 - 45)

3.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในการกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นการจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สามารถจำแนก ลักษณะของโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 ออกเป็น 3 ลักษณะ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2549 : 6 - 7) ดังนี้

3.2.1 การศึกษาในระบบโรงเรียน ให้จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญศึกษา (อนุบาล, ประถมศึกษา, มัธยมศึกษา) และประเภทอาชีวศึกษา (ปวช., ปวท., ปวส.)

3.2.2 การศึกษานอกโรงเรียน ให้จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือได้รับการอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกเป็น 7 ประเภท คือ การศึกษานอกโรงเรียน เฉพาะกาล สอนศาสนา ส่งคำสอน กวดวิชา ศิลปศึกษา และอาชีวศึกษา

3.2.3 การศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือบุคคลที่มีความผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ และการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาแก่ผู้ยากไร้ หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างๆ

จากการจำแนกลักษณะโรงเรียนข้างต้นจะเห็นว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จัดอยู่ในการศึกษาในระบบโรงเรียน ประเภทสามัญศึกษา และโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนวิชาสามัญระดับการศึกษาต่างๆ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยโรงเรียนที่จัดการศึกษาประเภทนี้ มีการเปิดสอนลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา (ปฐมวัย)
2. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา
3. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา
4. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา
5. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
6. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
7. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

และผลจากการศึกษาข้อมูลในการจัดการศึกษาของเอกชน ในปีการศึกษา 2549 พบว่า มีโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในระบบโรงเรียน ทั้งหมด 3,122 แห่ง มีนักเรียน จำนวน 1,710,572 คน มีครู จำนวน 87,681 คน โดยมีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา (ปฐมวัย) จำนวน 2,657 แห่ง เปิดสอนระดับประถมศึกษา จำนวน 1,518 แห่ง เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 566 แห่ง และเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 163 แห่ง เมื่อเปรียบเทียบกับรายงานสถิติทางการจัดการศึกษาของเอกชนกับปีที่ผ่านๆ มา พบว่า มีจำนวนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ รวมถึง จำนวนนักเรียน และครู ในโรงเรียนเอกชน เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งเป็นข้อสังเกตที่บ่งชี้ว่า โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประเภทสามัญศึกษาในระบบโรงเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี

3.3 โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดหนองคาย

ปัจจุบัน ในพื้นที่จังหวัดหนองคายมีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาโดยการกำกับดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 41 แห่ง จำแนกเป็น การศึกษาในระบบโรงเรียน 41 แห่ง แยกเป็นประเภทสามัญศึกษา 35 แห่ง และอาชีวศึกษา 6 แห่ง โดยมีโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา 35 แห่ง ครู 415 คน หากพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษาที่โรงเรียนแต่ละแห่งเปิดสอนสรุปได้ดังนี้ คือ โรงเรียนจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเพียงระดับเดียว จำนวน 31 แห่ง ครู 185 คน โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา จำนวน 6 แห่ง ครู 135 คน โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 แห่ง ครู 98 คน และไม่มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษาเพียงระดับเดียว (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2550 : 98)

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับที่ตั้งของโรงเรียน จำนวนโรงเรียน และจำนวนครู
โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทโรงเรียน สรุปลงได้ตาม
ตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2550 : 99)

ตารางที่ 1 จำนวนครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย จำแนก
รายอำเภอตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน (แห่ง)	จำนวนครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ (คน)				รวม (คน)
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		
		ต่ำกว่า 3 ปี	3 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่า 3 ปี	3 ปี ขึ้นไป	
		1. เมืองหนองคาย	13	3	3	
2. ท่าบ่อ	2	2	2	5	7	16
3. ศรีเชียงใหม่	1	2	1	3	8	14
4. สระใคร	2	2	1	3	3	9
5. โพนพิสัย	3	4	2	8	6	20
6. โซ่พิสัย	1	1	1	3	3	8
7. รัตนวาปี	1	2	-	3	3	8
8. ปากคาด	1	1	-	4	2	7
9. บึงกาฬ	2	2	1	6	4	13
10. พรเจริญ	1	1	1	7	6	15
11. เซกา	2	-	2	8	4	14
12. บึงโขงหลง	2	1	2	3	2	8
รวม	31	21	16	65	83	185

จากการศึกษาบริบททั่วไปในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ที่จัดการศึกษา
ระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ในปี 2549 ที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ อยู่ในระหว่าง
ปรับปรุงงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ด้วยข้อจำกัดด้าน จำนวนครู วุฒิการศึกษา
หรือประสบการณ์ของครู งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ รวมทั้ง ความชัดเจนในด้าน

นโยบาย ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ดังนั้น จึงทำให้มีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดหนองคาย ส่วนหนึ่งที่มีศักยภาพและความพร้อม สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ แต่ขณะเดียวกัน มีข้อสังเกตที่บ่งชี้ว่า มีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยอีกหลายแห่ง ที่ประสบปัญหาในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เช่น จากการศึกษาผลประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก ระหว่างปีการศึกษา 2545 - 2548 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (องค์การมหาชน) สรุปว่า มีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยเพียงระดับเดียว ในจังหวัดหนองคาย ที่ได้รับการประเมินภายนอกแล้ว จำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และจากจำนวนดังกล่าว มีโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก โดยรวมของด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพครู อยู่ในระดับดี 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.17 และ 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.62 ตามลำดับ นอกจากนี้ อยู่ในระดับพอใช้ และปรับปรุง (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2550 : 31) นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลบ่งชี้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัย จังหวัดหนองคาย มีการเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง โดยมีอัตราการลาออกก่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับครูในโรงเรียนของรัฐ โดยทั่วไป ส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชนบางคน ขาดประสบการณ์ ในการจัดการเรียนรู้ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอ หรือตำแหน่งงานไม่มั่นคง จึงขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุดังกล่าว ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้วย แต่ขณะเดียวกัน ก็พบว่า ยังมีกลุ่มบุคคลอีกเป็นจำนวนมากที่ต้องการสมัครเข้ามาทำงานเป็นครูใน โรงเรียนเอกชน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2550 : 56)

จากการศึกษา การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของ โรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย สรุปได้ว่า รัฐได้เปิด โอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น โดยให้สถานศึกษาเอกชน สามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับทุกประเภท โดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ รวมทั้ง รัฐได้ให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อน หรือยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งการจัดการศึกษาในระบบ นอก โรงเรียน และการศึกษาพิเศษ และสำหรับ โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดหนองคาย ในปีการศึกษา 2550 มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษา โดยเปิดสอนระดับปฐมวัย จำนวน 35 แห่ง แต่ในบางแห่งจัดการศึกษาทั้งระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยเพียงระดับเดียวนั้น มีจำนวน 31 แห่ง ครู 185 คน โดยพื้นที่จังหวัดหนองคาย มีอำเภอหรือกิ่งอำเภอ จำนวนทั้งสิ้น

17 อำเภอหรือกิ่งอำเภอ แต่มีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยเพียงระดับเดียวนั้น กระจายอยู่ตามอำเภอหรือกิ่งอำเภอต่างๆ จำนวน 12 อำเภอหรือกิ่งอำเภอ ส่วนอีก 5 อำเภอหรือกิ่งอำเภอนั้น ไม่มีโรงเรียนประเภทดังกล่าว และจากข้อสนเทศที่ได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก พบว่า มีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดหนองคาย หลายแห่ง ที่มีผลการประเมิน อยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยบางแห่ง ยังไม่สามารถบริหารจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยข้อจำกัดหลายประการ เช่น จำนวนครูที่มีไม่เพียงพอ วุฒิการศึกษา ของครู ประสบการณ์ของครู รวมทั้ง จำนวนงบประมาณที่โรงเรียนเอกชนได้รับการสนับสนุน จากรัฐ เป็นต้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สุวณี ติรณะ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่ การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ

2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามหน้าที่ การงาน พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในราย องค์ประกอบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน และด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ทั้งในภาพรวม และรายองค์ประกอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน และด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จงกล สุทธิอิทธิรักษ์ (2547 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าต่ำ คือ ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูประบบการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการ ด้านการปฏิรูประบบการศึกษา และด้านการปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา และอยู่ในประเภทโรงเรียนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จงจิน สุขสิงห์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ

ปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านลักษณะงาน ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านรายได้ อยู่ในระดับน้อย

2. ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านรายได้ อยู่ในระดับน้อย

3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ และด้านการบังคับบัญชา ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับน้อย

4. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านเพื่อนร่วมงาน

ปนัดดา อุปะละ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ เงินเดือน ประสิทธิภาพ หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ บรรยากาศในหน่วยงาน โอกาสความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงาน ปรากฏว่า ทุกปัจจัยมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

วรภรณ์ ไวยากรณ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของครู และภาวะความกดดันทางสังคม

2. ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ด้านหลักสูตร ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา และด้านอาคารสถานที่และการให้บริการ

3. ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือน และด้านปริมาณการสอน

วงษ์ศรี เจริญราษฎร์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจของครู ในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2. ครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ธนัสตา ศรีตะบุตร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านธุรการ ด้านบุคลากร และด้านวิชาการ ตามลำดับ

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งและประสบการณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย ทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน

3. แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย ได้แก่ การจัดอบรม สัมมนาและหรือนำครูเข้าศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

และประสบการณ์ จัดให้มีบุคลากรปฏิบัติงานครบทุกตำแหน่งตามความจำเป็น รัฐ ท้องถิ่น ควรสนับสนุนงบประมาณ ส่งเสริมการจัดการศึกษาปฐมวัยให้แก่โรงเรียนเอกชน ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัย ควรศึกษา เพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย และเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้ง จัดประชุมครูและผู้ปกครองเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

รุ่งอรุณ ไชยธรรมมา (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงาน ของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่อระดับขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

สุวรรณิ ธรรมอุปถัมภ์ (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายประเด็น พบว่า ความมั่นคงในอาชีพครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้น อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2 ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ ด้านติดต่อสื่อสาร และความมีคุณภาพด้านการเรียนการสอน ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการเป็นผู้นำ สถานภาพของโรงเรียนด้านทำเลที่ตั้ง สภาพของโรงเรียนด้านอายุของโรงเรียน และสภาพของโรงเรียนด้านความมีชื่อเสียง ไม่มีผล

ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2

อรเพ็ญ มะยงห้วย (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านปริมาณงาน อาคารสถานที่และการบริการ และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง
2. มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างระดับการศึกษา กับประสพการณ์การสอนของครู ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน

อารยา ไชโย (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา สภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูผู้สอนมีทัศนคติต่อสภาพการจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดเชียงราย โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับด้านที่มีสภาพการจัดกิจกรรมจากสูงไปหาลด ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านสังคม ตามลำดับ
2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ระหว่างครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนคติต่อสภาพการจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ระหว่างครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อสภาพการจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน
4. มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของครูผู้สอน ต่อทัศนคติที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดเชียงราย ทั้ง โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านอารมณ์และจิตใจ

ศรัณย์พงศ์ วิบูลย์กุล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากสูงไปหาคำ คือ ด้านลักษณะของงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ตามลำดับ

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ ระหว่างขนาดสถานศึกษาและสถานภาพ ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดการประกวด แข่งขันกิจกรรมทางวิชาการ และมอบเกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครู จัดหางบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน จัดแบ่งภาระงานให้แก่ครูอย่างเหมาะสม ชัดเจนและส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะสูงขึ้น

เสถียร ภาณินุศย์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้าน ทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านย่อยของปัจจัยกระตุ้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านย่อยของปัจจัยก้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ ระหว่าง ครูเพศชาย และครู เพศหญิง พบว่า โดยรวมของทั้ง 2 ปัจจัย และด้านปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพิจารณาด้านย่อยของปัจจัยกระตุ้น พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพิจารณาด้านย่อยของปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่าง

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บัคเนอร์ (Buckner, 1997 : 709 A) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ผลสำเร็จและบรรยากาศ ในสถานที่ทำงานที่วิทยาลัยชุมชน เพื่อสำรวจผลที่เกิดจากขวัญกำลังใจของลูกจ้างที่เกิดขึ้น ในบรรยากาศการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และเพื่ออธิบายข้อความจากการสำรวจข้อมูลที่ใช้ ในการพัฒนาแบบปฏิบัติงานจากการเปลี่ยนแปลงงานแต่ละแห่ง หน่วยงานที่ใช้ในการทดลอง มี 3 แห่ง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการศึกษาแล้วแต่กรณี ในหลากหลายพื้นที่ ข้อมูลที่ได้ในแต่ละแห่ง มีอยู่ 4 แหล่ง ที่ถูกจัดในรูปแบบเป็นภาพบรรยากาศของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลเหล่านี้ คือ

1. การประเมินส่วนบุคคลในการสำรวจบรรยากาศสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัย
2. รายงานการศึกษาของหน่วยงานในแต่ละแห่ง
3. การรายงานการสอบถามกลุ่ม
4. การสัมภาษณ์ลูกจ้าง

ข้อมูลทั้ง 4 แหล่งนี้ใช้วิธีการแบบสามเหลี่ยมรูปทรงเลขาคณิต เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงภายใน ส่วนความเที่ยงตรงภายนอก ยึดหลักการวิเคราะห์แบบทั้งกลุ่มและแบบเดี่ยว ผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่า ความไม่เท่ากันของขวัญกำลังใจของลูกจ้างในแต่ละบรรยากาศของสถาบัน เช่น ลูกจ้าง แห่งหนึ่งกล่าวว่า บรรยากาศยอดเยี่ยมมาก ส่วนแห่งที่ 1 บรรยากาศดีแต่ควรได้รับการปรับปรุง และลูกจ้างแห่งหนึ่งกล่าวว่า บรรยากาศยอดเยี่ยมมาก ส่วนแห่งที่ 2 บรรยากาศดี แต่ควรได้รับการปรับปรุง และลูกจ้างแห่งที่ 3 บอกว่า คนงานที่อยู่ที่นี่อยู่ในสถานการณ์ที่แย่มาก นอกจากนี้ ผลที่ได้ยังชี้ให้เห็นว่า ความเท่าเทียมกันเป็นสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน จากการสำรวจลูกจ้าง

ทั้ง 3 สถาบันยังชี้ให้เห็นว่า การเห็นผลที่ได้ ที่จริงแล้วมีผลทำให้เกิดความแตกต่าง หลักฐานจากสถาบันแห่งหนึ่งที่มีผลเปลี่ยนแปลงจากตัวป้อนของลูกจ้าง ชี้ให้เห็นว่า พวกเขานั้นไม่มีบรรยากาศลักษณะพวกเราพวกเขาในที่ทำงาน ซึ่งลูกจ้างมีความสำคัญต่อพันธกิจของวิทยาลัยในทางกลับกัน ลูกจ้างแห่งที่ 2 บอกว่า เราไม่พูดถึงเรื่องนี้เป็นเวลา 10 ปีแล้ว มีบางคนถามว่า พวกเราจะกลับไปยังระบบเผด็จการอีก ลูกจ้างแห่งที่ 3 บอกว่า โชคไม่ดีที่ผลที่ได้ยังถูกเก็บไว้ที่ลิ้นชักอยู่ เพราะถ้าพวกเราได้ดำเนินการอย่างที่วางแผนไว้แล้ว เรามั่นใจว่าผลที่ได้นั้น จะเป็นในทางบวก ในบางกรณี ความแตกต่างในการศึกษาลูกจ้างใน 3 แห่งนั้น ลูกจ้างในแห่งที่ได้ผลยอดเยี่ยม จะได้รับการยอมรับจากการมีความฉลาด มีความรู้และมีความเอาใจใส่เพื่อทำให้สถาบันประสบผลสำเร็จ ลูกจ้างที่ผลออกมาแย่ มีผลต่อภาพรวม ในลักษณะการไม่ทุ่มเทต่อหน่วยงานของตน รวมทั้ง ขาดความไว้วางใจกันระหว่างคณะผู้บริหารและลูกจ้าง

แมคโดนัลด์ (Macdonald. 1997 : 387) ทำการศึกษาเรื่อง ผลจากการลดจำนวนครู 40 คน โรงเรียนที่ถูกยุบรวมกันในกรีนเบย์ ในปีการศึกษา 1994 - 1996 และ 1995 - 1996 วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มองผลจากการที่โรงเรียนถูกยุบรวมกันเรียนในกรีนเบย์ การปรับลดครูลงจำนวน 40 คน ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนทุกโรงเรียน ต้องมีการรวมห้อง พร้อมทั้ง ตัดแผนการเรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรออก นอกจากนี้ ครูยังต้องมีภาระเพิ่มขึ้น จึงก่อให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความไม่มั่นคงในอาชีพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แมนสัน (Manson. 1998 : 1485 - A) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบในการปรับลดคนงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจและผลิตผล (ศึกษาเฉพาะกรณี การขยายความร่วมมือ การว่างงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การขยายงาน) จุดประสงค์ในการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพ ในด้านขวัญกำลังใจของคนงาน จากการลดจำนวนคนงานลง รวมทั้ง ผลิตผลของบริษัทเอ็กเทนชั่น คอร์ปอเรทีฟในชุมชน โดยคาดหวังว่าจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของคนงานในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ในด้านของการลดคนงานในรัฐแคลิฟอร์เนีย รัฐอิลลินอยส์ ผลที่ได้จากการศึกษาของการรับรู้ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย ได้ข้ออ้างอิงเป็นหลักฐานสำหรับการฝึกและพัฒนาในอนาคต กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 58 คน ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมของแมนสัน ซึ่งเป็นเครื่องมือต้นแบบที่สร้างขึ้นเอง โดยถูกออกแบบให้มีปฏิริยาตอบสนองต่อความมั่นคงและปลอดภัยในการลดคนงานของนายจ้าง ในบริษัท เดอะแมนชั่น เวิร์กเพลส โดยเฉพาะเรื่อง ขวัญและกำลังใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่น

ในงานที่ปฏิบัติ ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในด้านการรับรู้ในเชิงคุณธรรม และความปลอดภัย อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่มีการรับรู้ที่คล้ายกัน ในเรื่องของการไว้วางใจในสถานที่ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน ของบุคคล มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงานในองค์กร แต่ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานั้น อาจประกอบด้วยหลายปัจจัย วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันของครู ระหว่างครูที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่จบ การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ก็อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูได้ และนอกจากความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษาแล้ว ประสบการณ์การปฏิบัติงานของครู ที่แตกต่างกันนั้น ก็อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ด้วยเช่นกัน โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาของวงษ์ศรี เจริญราษฎร์ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษา และพบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลจาก การศึกษาของจงกล สุทธิอภิรักษ์ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีขวัญ ในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังพบว่า ทั้งวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของครูนั้น อาจมีอิทธิพลร่วมกัน ต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ เช่น ผลจากการศึกษาของอรเพ็ญ มะขงห้วย (2548 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับประสบการณ์ การสอนของครู ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน และสอดคล้องกับ รุ่งอรุณ ไชยธรรมมา (2548 : บทคัดย่อ) มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่อระดับขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม และรายด้านทุกด้าน

และด้วยเหตุนี้ ยังมีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดหนองคาย หลายแห่ง ที่มีคุณภาพในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณภาพด้านผู้เรียน และด้านคุณภาพ ครู อยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2550 : 31) ประกอบกับ มีครูใน โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดหนองคาย

บางส่วนของขอลาออกและเปลี่ยนงานบ่อยครั้งซึ่งปัจจัยส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุมาจากครูกลุ่มดังกล่าวขาดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี แต่ขณะเดียวกัน กลับพบว่า ยังมีบุคคลอีกเป็นจำนวนมากที่ต้องการสมัครเข้ามาทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ นำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยของจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษา เรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย และตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ต่อระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ทั้ง โดยรวมและรายด้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY