

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



นางสาวจිරพิศ สุวรรณวงศ์

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF MORALE OF TEACHERS IN EDUCATIONAL
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
THE BASIC EDUCATION COMMISSION



Miss Jeerapit Suwannawong

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดย

นางสาวจิรพิศ สุวรรณวงศ์

สาขาวิชา

วิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรปกรณ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์



คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.พศุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรปกรณ์)



กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์)

สถาบันวิจัยปริทัศน์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จิรพิศ สุวรรณวงศ์ : การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF MORALE OF TEACHERS IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ.ดร.เอมอร จังศิริพรพรรณ , 257 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประการที่สอง เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และประการสุดท้ายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 750 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะการบริหาร ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู และขวัญในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 31 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way ANOVA) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยโปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.72)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันสูงสุด และครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ อยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และภูมิภาค ดังนี้

1.1 เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศเพียงด้านเดียว มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามภูมิภาค พบว่า ครูในภูมิภาคต่างกัน มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูในภาคใต้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูในภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลจากการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู และขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด จากปัจจัยลักษณะการบริหาร โดยส่งผ่านมายังตัวแปรปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน และปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน โดยส่งผ่านมายังปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

3. โมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ $\chi^2 = 140.97$, $df = 177$, $p = 0.978$, $GFI = 0.984$, $AGFI = 0.956$ และ $RMR = 0.0105$ โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ร้อยละ 86

ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา..... ลายมือชื่อนิติศ
 สาขาวิชา วิจัยการศึกษา..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ปีการศึกษา 2551.....

##498366627: MAJOR EDUCATION RESEARCH
 KEY WORDS: MORALE OF TEACHER/LISREL MODEL/PATH ANALYSIS
 JEERAPIT SUWANAWONG: DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF MORALE OF
 TEACHERS IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE OFFICE
 OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION. THESIS PRINCIPAL ADVISOR : ASSOC. PROF.
 AIMORN JANGSIRIPORNPAKORN, Ph.D., 257 pp.

The purposes of this research were 1) to study a level of morale of teachers in educational opportunity expansion schools, 2) to develop a causal model of morale of teachers in educational opportunity expansion schools, and 3) to examine the consistency between the developed a causal model and empirical data. The research sample was 750 teachers in educational opportunity expansion schools under the office of the basic education commission. Data consisted of 7 latent variables: individual characteristic factor, administration characteristic factor, relationship among teachers factor, internal school climate factor, external school surrounding factor, teachers' attitude toward working factor and teachers' morale; 31 observed variables measuring those 7 latent variables. Data were collected by questionnaires. Descriptive statistics, one-way ANOVA, Pearson's product moment correlation coefficient were analyzed by SPSS, whereas path analysis were implemented using LISREL 8.72.

The major findings were as follows :

1. As a whole, the morale of teachers in educational opportunity expansion schools was in the high level. Considering each aspect of teachers' morale, teachers' morale in owner accompany with school aspect is in the highest level. Teachers' morale in willing to follow the school rules, aspect is moderate level. The comparisons of teachers' morale considering teachers demographic data and geographical region were as follow:

1.1 The comparison of teachers' morale considering gender, age, educational background, position, salary, and work experience revealed that teachers' morale was statistically significant different only in gender. Female teachers' morale was statistically significant higher than male teachers' morale at .01 level.

1.2 The comparison of teachers' morale considering geographical region revealed that teachers' morale was statistically significant different among different geographical region at .01 level. Morale of teacher in the southern region was statistically significant higher than those in the middle and the north eastern region at .05 level.

2. According to the developed model, it had found that the teachers' attitude toward working factor had the highest direct effect on the teachers' morale, followed by the relationship among teachers factor. In addition administration characteristic factor had the highest total effect and indirect effect on teachers' morale, through the relationship among teachers factor, internal school climate factor, and teachers' attitude toward working factor, followed by internal school climate factor and external school surrounding factor, which had indirect effect on teachers' morale through teachers' attitude toward working factor.

3. The causal model of morale of teachers in educational opportunity expansion schools was valid and fit to the empirical data with $\chi^2 = 140.97$, $df = 177$, $p = 0.978$, $GFI = 0.984$, $AGFI = 0.956$ and $RMR = 0.0105$. The model could explain the variance in the morale of teachers in educational opportunity expansion schools for 86 percent.

Department: Educational Research and Psychology

Student's signature: 

Field of Study: Education Research

Principal Advisor's signature: 

Academic Year: 2008

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรปกรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้แนวคิด คำแนะนำ ตลอดจนเสียสละเวลาอันมีค่าให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเสร็จสิ้นด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งในการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ที่ให้โอกาสในการเรียนรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาการศึกษาด้วยความเอาใจใส่ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ และดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ รองศาสตราจารย์ เอกชัย กิสุขพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุดาโห อาจารย์ ดร.วรรณิ เจตจำนงนุช อาจารย์ ดร.วีรพล แสงปัญญา อาจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง และอาจารย์ ดร.กมลวรรณ ตังธนากานนท์ ที่ได้กรุณาสละเวลาในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกรอบแนวคิดในการวิจัยและเครื่องมือในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และคุณวิภา ลัคนาพรวิไลษฐ์ นักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์หนังสือการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 3 เรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัย: การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการวิจัยของครู จำนวน 125 เล่ม และหนังสือรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของคุรุระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของคุรุสภา จำนวน 375 เล่ม ให้แก่ผู้วิจัยเพื่อประกอบในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ความอนุเคราะห์ทุนบัณฑิตวิทยาลัยในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูของโรงเรียนบ้านนาตง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการลาศึกษาต่อจนประสบผลสำเร็จในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนในภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ที่เป็นกัลยาณมิตรคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาอันเป็นที่เคารพยิ่ง รวมไปถึงพี่สาวทั้งสองของผู้วิจัย ที่คอยให้กำลังใจ ห่วงใย และให้การสนับสนุนผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งตลอดมา จนประสบผลสำเร็จได้ในวันนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
ตอนที่ 1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู.....	13
1.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานของครู.....	13
1.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน.....	16
1.3 ลักษณะของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน.....	19
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน.....	30
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	30
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	88
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสรไหล.....	94
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	101
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	117

บทที่

3	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	123
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	126
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	130
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน.....	138
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในการพัฒนา โมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน.....	148
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุ ของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการ ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	154
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	161
	สรุปผลการวิจัย.....	163
	อภิปรายผลการวิจัย.....	166
	ข้อเสนอแนะ.....	170
	รายการอ้างอิง.....	173
	ภาคผนวก.....	186
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของกรอบแนวคิด ในการวิจัย.....	187
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	189
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล.....	191
	ภาคผนวก ง แบบตรวจสอบคุณภาพกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	192
	ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	201
	ภาคผนวก ฉ การปรับปรุงแบบสอบถาม.....	209

ภาคผนวก

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาโมเดล เชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	212
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	257



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	พฤติกรรมของการมีขวัญในการปฏิบัติงานจากการรวบรวมความหมายและลักษณะของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน.....	23
2.2	แนวทางบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg.....	32
2.3	การเปรียบเทียบทฤษฎีของ Herzberg ทฤษฎีของ Maslow ทฤษฎีของ Alderfer ทฤษฎี X ทฤษฎี Y และ ทฤษฎี Z.....	39
2.4	สรุปปัจจัยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน.....	47
2.5	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน.....	56
2.6	การสังเคราะห์สถิติที่ใช้ในการศึกษาองค์ความรู้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน.....	94
3.1	จำนวนครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาปีการศึกษา 2550 จากการสุ่มภูมิภาค จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน.....	103
3.2	ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	110
3.3	เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานจำนวน 5 ปัจจัย และการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครู.....	113
3.4	เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู.....	116
3.5	การวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครู.....	117
3.6	ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา(Item Objective Congruence : IOC)..	120
3.7	ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้.....	122
3.8	อัตราการตอบกลับแบบสอบถามของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	124
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน.....	131
4.2	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	137

ตารางที่	หน้า
4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (n=568).....	140
4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งตามภูมิภาค.....	142
4.5 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน.....	146
4.6 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามภูมิภาค.....	147
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบรายคู่.....	148
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้.....	152
4.9 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์อิทธิพลของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	156

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2.1 โมเดลแสดงการวัดขวัญในการปฏิบัติงาน.....	29
2.2 การเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	35
2.3 โมเดลการวัดลักษณะส่วนบุคคล.....	66
2.4 โมเดลการวัดลักษณะการบริหาร.....	72
2.5 โมเดลการวัดสัมพันธภาพในการทำงานของคุณ.....	76
2.6 โมเดลการวัดบรรยากาศภายในโรงเรียน.....	82
2.7 โมเดลการวัดภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน.....	84
2.8 โมเดลการวัดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณ.....	87
2.9 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของลักษณะส่วนบุคคล.....	89
2.10 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของลักษณะการบริหาร.....	89
2.11 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน.....	90
2.12 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศภายในโรงเรียน.....	90
2.13 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของสัมพันธภาพในการทำงานของคุณ.....	91
2.14 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณ.....	91
2.15 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของคุณในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	93
2.16 แผนภูมิเส้นทาง.....	97
4.1 โมเดลการประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของคุณในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	160

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10(พ.ศ. 2550-2554) มีกรอบยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ภายใต้ได้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศอย่างหนึ่ง คือ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้” (อิสริยา บุญญะศิริ, 2549) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีอุดมการณ์ที่สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งปลูกฝังเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549)

กลไกหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 และอุดมการณ์ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นั้น คือ “ครู” เนื่องจากเป็นผู้ที่คอยแนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และครูไม่ได้มีความหมายต่อเด็กเพียงเฉพาะการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังมีมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพทั้งสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสุขภาพ “ครู” เป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็น “แม่พิมพ์ของชาติ” สถานภาพของครูในอดีตมีเกียรติเป็นที่ควรเคารพ เชื้อถือ และศรัทธาของชุมชน แต่สถานภาพครูในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ประชาชนขาดความเชื่อถือและศรัทธาในตัวครู อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่รุมเร้าทั้งปัญหาส่วนตัว และปัญหาในการทำงาน ปัญหาที่ครูควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วน คือ การพัฒนาความรู้ หรือการพัฒนาตนเอง สวัสดิการ/เงินเดือน ปัญหาหนี้สิน ปัญหาขวัญและกำลังใจ ค่าตอบแทน/เงินประจำตำแหน่ง การขาดแคลนครู พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2549)

และจากรายงานการวิจัยการติดตามสภาวการณ์ครูรายจังหวัดหรือโครงการ Teacher Watch ได้เปิดเผยถึงผลจากการวิจัย ที่พบว่า ข้าราชการครูร้อยละ 62 และผู้บริหารร้อยละ 43 อยากเกษียณอายุก่อนกำหนด และครูร้อยละ 48 ผู้บริหารร้อยละ 34 อยากเปลี่ยนอาชีพ อีกทั้งไม่

ส่งเสริมให้ลูกเรียนต่อในวิชาชีพครู เนื่องจากครูส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในวิชาชีพของตัวเอง อันเป็นผลมาจากสภาพการทำงานหนัก และขาดแรงจูงใจในเชิงผลตอบแทน ประกอบกับปัจจุบันสถานภาพวิชาชีพนี้มีภาพลักษณ์ที่ตกต่ำ(สยามรัฐ, 2550:7) นอกจากนี้ยังพบว่า วิชาชีพครูในปัจจุบันประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาภาวะงานที่ขาดสมดุล ปัญหาการขาดความเข้าใจในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการใช้เทคโนโลยี ปัญหาการดูแลผู้เรียนที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ไปจนถึงปัญหาการเป็นหนี้ของครู ล้วนส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2549)

ในอดีตที่ผ่านมารัฐบาลได้มีแนวทางในการช่วยเหลือข้าราชการครู และส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อาทิ การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งที่รัฐบาลจัดให้ และหน่วยงานจัดขึ้นภายใน สวัสดิการที่รัฐจัดให้ได้แก่ สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าซื้อบ้านพักทางราชการ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เป็นต้น ส่วนสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นภายใน ได้แก่ โครงการเคหะสงเคราะห์และที่ดิน โครงการสวัสดิการร้านค้า โครงการประกันชีวิต โครงการกองทุนสงเคราะห์ข้าราชการ ฯลฯ แต่การจัดสวัสดิการของรัฐบาลและของหน่วยงานดังกล่าว ยังไม่เพียงพอและยังไม่เป็นที่พึงพอใจแก่ครูเท่าที่ควร โดยข้าราชการครูต้องการให้มีการปรับปรุงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นลำดับแรก เช่น การจัดดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เห็นว่าควรปรับปรุงอันดับแรก ได้แก่ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยงและที่พัก ฯลฯ สวัสดิการที่ช่วยเหลือเพิ่มพูนประสบการณ์และสร้างความก้าวหน้า เช่น การอบรม ดูงาน สวัสดิการความสะดวกปลอดภัย และสวัสดิการด้านครอบครัว เป็นต้น (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2543) เมื่อพิจารณาการบำรุงขวัญและกำลังใจในปัจจุบัน รัฐบาลได้มีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มเงินวิทยฐานะซึ่งเป็นแนวทางส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของรัฐบาลอย่างหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามนอกจากการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปของค่าตอบแทนที่เป็นทรัพย์สินหรือเงินทอง ยังมีปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงานอันมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย อาทิ โอกาสในความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการบริหารงาน ฯลฯ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541 อ้างถึงใน วันวิสาข์ แสงประทุม, 2547) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลไปถึงการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้เช่นกัน

นอกจากนี้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูยังมีผลกระทบต่อผู้เรียน เนื่องจากขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้เรียนและการเรียนรู้ การยกระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ส่งผลดีแต่เฉพาะการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อเรื่องทั้งหมดที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และนี่คือการสร้างสิ่งแวดล้อมที่จะนำมาซึ่งการเรียนรู้ (Miller, 1981 อ้างถึงใน Iumsden, 1998) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การสร้างเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญที่ดี จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมากจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น และทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ขวัญก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ต้องการการเอาใจใส่ การตรวจการวินิจฉัย และการดูแลให้มีขวัญดีและอยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานก็จะน้อยลง กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความเหนื่อยหน่าย ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่อยากได้ดีหรือก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น (มนูญ เอี่ยมวิสัย, 2519; สงวน ช้างฉัตร, 2529; Davis, 1976 อ้างถึงใน รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531) ดังนั้นขวัญจึงมีความสำคัญ ในแง่ของการเสริมสร้างพลังในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ผู้มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาควรที่จะหมั่นตรวจสอบขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ เพราะขวัญในการปฏิบัติงานมีสภาพไม่คงที่อาจอยู่ในระดับสูงช่วงระยะเวลาหนึ่ง และอาจตกต่ำลงมาได้ง่าย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่จะมากกระทบต่อขวัญซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (ศจี อนันต์นพคุณ, 2543)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ในประเทศไทยได้มีผู้สนใจทำวิจัยมาตั้งแต่ช่วงปีพุทธศักราช 2509 เป็นต้นมาจนถึงปีพุทธศักราช 2549 โดยส่วนมากจะเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเชิงสำรวจระดับขวัญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของแต่ละระดับการศึกษา อาทิเช่น ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ทั้งในส่วนของโรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา ระดับวิทยาลัย และระดับอุดมศึกษา ส่วนหน่วยงานเอกชนหรือบริษัทต่าง ๆ อาทิเช่น ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) บริษัทการบินไทย บริษัทเอ็ม บีพีไอเออร์ อินดัสทรี จำกัด โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร ก็มีการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเช่นกัน ในทางการศึกษาผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพราะเห็นว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความแตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา หรือในระดับอื่น ๆ ทั่วไป เนื่องจากว่า

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องจัดการศึกษาทั้งในระดับประถมและมัธยมศึกษาในโรงเรียนเดียวกัน ดังนั้นการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรในการเรียนรู้และทรัพยากรบุคคลรวมถึงการบริหารจัดการภายในโรงเรียนย่อมแตกต่างกัน อีกทั้งผู้เรียนมักอาศัยอยู่ในชนบทห่างไกล และด้วยฐานะทางเศรษฐกิจไม่มีโอกาสที่จะเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ดังนั้นสาเหตุที่ต้องมีโรงเรียนในลักษณะดังกล่าว ก็เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนที่จบหลักสูตรในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเจตนารมณ์ของรัฐบาลเพื่อต้องการยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เข้ามามีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตของประชาชนในประเทศ สภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2533 อ้างถึงใน ประคอง ชำดิษ, 2539)

การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาส ตั้งแต่รัฐบาลมีนโยบายในการขยายโอกาสทางการศึกษาเมื่อปีพุทธศักราช 2530 เป็นต้นมา ไม่ได้มีความราบรื่นเนื่องจาก ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษา ในด้านการบริหารงาน พบว่า โรงเรียนมีปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากร ขาดงบประมาณในการจัดการศึกษา ขาดอาคารประกอบและอาคารเรียน เวลาไม่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียน ขาดมาตรการในการส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา ในส่วนของงานนิเทศงานวิชาการ พบว่า การดำเนินงานนิเทศทางวิชาการของโรงเรียนมีปัญหาในด้านการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศทางวิชาการ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินทำได้ไม่ต่อเนื่อง ในด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีปัญหาในด้านการวางแผนการสอน เช่น ขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์ ด้านวิชาการนั้น ขาดแคลนเอกสารหลักสูตร ครูไม่สามารถเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เนื่องจากขาดทักษะการสอนในระดับมัธยมศึกษา และกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์นั้นก็ยังมีปัญหาในด้าน ขาดองค์การที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ งบประมาณในการจัดกิจกรรม และกิจกรรมที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ กิจกรรมการฝึกอบรม ในส่วนของผู้ปกครองและชุมชนนั้น ต้องการให้สถานศึกษาเปิดสอนในรายวิชาด้านพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม อยากให้บุตรหลานมีรายได้พิเศษ มีโอกาสประกอบอาชีพในท้องถิ่น อยากให้โรงเรียนอนุญาตให้ชุมชนใช้อาคารสถานที่ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ได้ เป็นต้น (พรทิภา จิณแพทย์, 2537; วัลลภา โล่สุวรรณ, 2537; ประคอง ชำดิษ, 2539; ปรีชา มีพงษ์, 2539; นพวรรณ ญาณะนันท์, 2540; ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์, 2540) ในปัจจุบันนี้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังคงประสบปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง จากที่สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เคยสำรวจ ติดตามตรวจสอบปัญหาของโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกว่าแสนคนทั่วประเทศ ตกอยู่ในภาวะการณ์เสี่ยงคือ มีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต เช่น ติดยาเสพติด ปัญหาเรื่องเพศ ขณะเดียวกันปัญหาเรื่องการเรียนก็เป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่ง เนื่องจากการสำรวจสะท้อนว่า เด็กส่วนใหญ่ลาออกกลางคัน (ข่าวการศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 1, 2549) ซึ่งปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสนั้นมีสาเหตุมาจาก ปัญหาในด้านตัวผู้เรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดเรียนบ่อย มีปัญหากับครูผู้สอน มีปัญหากับเพื่อน การติดต่อระหว่างบ้านกับโรงเรียนไม่สม่ำเสมอ ขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวเนื่องจากผู้ปกครองต้องไปประกอบอาชีพ รายได้ภายในครอบครัวไม่เพียงพอและคนในชุมชนขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ (ลำเพย สนธิ, 2539) จากภาวะการณ์และปัญหาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าวนั้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งรัตนา พงษ์พานิช (2536) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจน้อยในด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับครู จะพบว่าปัจจัยดังกล่าวสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบครอบครัวของครู และสภาพแวดล้อมรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ ระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน และขนาดขององค์กร สถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และภูมิลำเนาเดิม ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่ จำนวนคาบการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ระดับชั้นที่สอน และงานที่นอกเหนือจากการสอน บุคลิกภาพของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในนักเรียน สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายในการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า และ ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทศนคติ ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพ ทศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน และ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการ (พัชรินทร์ จินดาหลวง, 2529; ฉันทนา ชั่งใจ, 2531; นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2531; รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531; อุบลรัตน์ ณ บางช้าง, 2536; วสันต์ ชมสวัสดิ์, 2540; จงกลณี เจริญสุข, 2541; ชิดหทัย ผลานันท์, 2541; ไพรัช จุณเกต, 2545; วิโรจน์ วงศ์ใจ, 2545 ; สุทิศา แจ็กสกุล, 2548 ; Rafferty, 2002)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ส่วนใหญ่การศึกษาในเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน เช่น การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์การ

ถดถอย จนกระทั่งมีการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย แต่ยังไม่พบว่า การวิเคราะห์องค์ความรู้ในเรื่องนี้ได้้นำการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลมาใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนาโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลที่เรียกว่า โปรแกรมลิสเรล มาเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว นางลักษณะ วิรัชชัย (2542) กล่าวว่า

“ลักษณะเด่นข้อหนึ่งของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลคือ ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล ตามปกติเมื่อนักวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) ด้วยวิธีของ Wright , Blau และ Duncan, Blalock, Alwin , และ Hauser นักวิจัยจะต้องตรวจสอบข้อมูลว่าสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์อิทธิพลซึ่งมีอยู่มากมายหลายข้อ และข้อมูลส่วนใหญ่จะไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น โดยเฉพาะข้อที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน และข้อที่ว่าตัวแปรที่วัดได้หรือสังเกตได้ต้องไม่มีความคลาดเคลื่อน แต่เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล ข้อจำกัดในเรื่องข้อตกลงจะมีน้อยกว่า ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเดิม”

นอกจากนี้เมื่อเวลาและสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพครูเปลี่ยนแปลงไป ย่อมทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้ ฉะนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล เพื่อที่จะทำให้เราทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการบริหารการศึกษามีส่วนนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดนโยบาย หรือแนวทางการศึกษาในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ให้ตรงกับสภาพและขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความศรัทธาในวิชาชีพครู อันจะส่งผลดีไปยังตัวของครูผู้สอน ผู้เรียน องค์กร และคุณภาพในการจัดการศึกษาต่อไป

คำถามวิจัย

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะเป็นอย่างไร
2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร

3. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากโรงเรียนขยายโอกาสทั้ง 4 ภูมิภาคของประเทศไทย ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้
 - 2.1 ตัวแปรภายนอกแฝง 3 ตัวแปร คือ
 - 2.1.1 ลักษณะการบริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) บุคลิกภาพผู้บริหาร (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ(3) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร
 - 2.1.2 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) อายุ (2) เงินเดือน (3) ประสบการณ์ในการทำงาน และ(4) ทักษะการวิจัยของครู
 - 2.1.3 ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และ(2) การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง
 - 2.2 ตัวแปรภายในแฝง 4 ตัวแปร คือ
 - 2.2.1 บรรยากาศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) สภาพการทำงาน (2) ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ (3) การทำผลงานทางวิชาการของครู (4) ความมั่นคงในงาน และ(5) ความสำเร็จในงาน

2.2.2 ทักษะติดต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) ทักษะติดต่อวิชาชีพ (2) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน (3) ทักษะติดต่อโรงเรียน และ (4) ทักษะติดต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน

2.2.3 สัมพันธภาพในการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ และ (3) ความพึงพอใจในนักเรียน

2.2.4 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (2) เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน (3) เสียสละในการทำงาน (4) เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ (5) คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (6) สามัคคีกันในการทำงาน (7) มีความสุขในการทำงาน (8) เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ (9) รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และ (10) เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึก ทำที่ และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงานของครู แสดงออกให้เห็นประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของครู คือ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เสียสละในการทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามัคคีกันในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และเต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนามาจากแบบสอบถามของ อุบลรัตน์ ณ บางช้าง (2535)

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ประกอบด้วย อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะการวิจัยของครู วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

อายุ หมายถึง จำนวนปี ซึ่งได้จากการคำนวณปีที่เกิดจนถึงวันที่ผู้ปฏิบัติงานการสอน
ตอบแบบสอบถาม

เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนซึ่งเป็น
รายได้ประจำทุกเดือน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน
ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการหรือเริ่มทำงานการสอนในโรงเรียน

ทักษะการวิจัยของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการแสวงหาแนวทางหรือ
กระบวนการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือแก้ไขพฤติกรรมผู้เรียนได้อย่าง
เหมาะสมโดยการวิเคราะห์ วางแผน ลงมือแก้ปัญหา การสรุปและรายงานผลการแก้ปัญหา รวมถึง
สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

ลักษณะการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย
บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร
วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมี
รายละเอียดดังนี้

บุคลิกภาพผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหาร ในการ
ปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกให้เห็นในลักษณะของการมีอำนาจอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน การมีความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การมีความมั่นคงทางอารมณ์ และการเข้าสังคมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารในการโน้มน้าวใจ การ
ประสานงาน การทำให้บุคคลอื่น หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ไว้วางใจ ให้ความ
ร่วมมืออย่างเต็มที่ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทาง และวิธีการที่
ผู้บริหารกำหนดหรือต้องการ

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร หมายถึง กลยุทธ์ในการดำเนินการบริหาร
จัดการโรงเรียนโดยใช้หลักการกระจายอำนาจในการบริหารของผู้บริหาร มีการวางแผนระยะยาว
ในพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้บุคลากรและผู้มี
ส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ใช้หลักการเห็นพ้องต้องกันของ
บุคลากรในการจัดการเรียนการสอน การกำหนดหลักสูตรของโรงเรียน และมีการให้รางวัลแก่
บุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม

สัมพันธภาพในการทำงานของครู หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ครูในโรงเรียนแสดงออกในด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และ ความพึงพอใจในนักเรียน

สามารถวัดเป็นคะแนนได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสนิทสนมคุ้นเคย ความรักใคร่ผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมกันและกันให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ และมีความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความชื่นชมในผลสำเร็จของงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ได้รับความเชื่อถือในการเป็นผู้ให้คำปรึกษา ของเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

ความพึงพอใจในนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อนักเรียนในด้านพฤติกรรมของนักเรียน ในการที่ครูได้รับความรัก ความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของครู ช่วยเหลือครูทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัว การมีบรรยากาศในการเรียนการสอน และความพอใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บรรยากาศภายในโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นสภาพและบริบทภายในของโรงเรียน ประกอบด้วยสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน ซึ่งวัดเป็นคะแนนได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สภาพการทำงาน หมายถึง บริบทภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ในด้านความสะอาด ระเบียบร้อย การมีแสงสว่างเพียงพอ มีอาคารสถานที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน มีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อสารสนเทศ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ หมายถึง ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในการปฏิบัติงาน การที่ได้ทำงานตามความถนัดกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการทำงาน และภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน

การทำผลงานทางวิชาการของครู หมายถึง การปฏิบัติตนของครูในการสร้างหรือผลิตผลงานอันเกิดจากการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตน และสามารถเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลอื่นได้

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อความมีเสถียรภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งและงานของโรงเรียนด้วยความสบายใจและเต็มใจ ไม่มีการเปลี่ยนงาน หรือโยกย้ายงาน การเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน การมีหลักประกันและสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถในการทำงานตามแนวคิด และศักยภาพของตนในงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ และเมื่อลงมือปฏิบัติแล้วสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสพผลสำเร็จอย่างดีตามวัตถุประสงค์ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้

ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นสภาพและบริบทภายนอกของโรงเรียน ประกอบด้วยสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งวัดเป็นคะแนนได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน หมายถึง ลักษณะของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ซึ่งอยู่รอบ ๆ โรงเรียนตามการรับรู้ของครู

การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง หมายถึง ความร่วมมือของบุคคลในชุมชนและผู้ปกครองของนักเรียนในด้านการเรียนการสอน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นความรู้สึกรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ซึ่งวัดเป็นคะแนนได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่ออาชีพครู ในการที่จะตอบโต้ หรือแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพครูไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในด้านต่าง ๆ เช่น ความมั่นคง ก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับ มีอิสระ เชื้อถือได้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ หรือมีพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านความคิดเห็นต่าง ๆ และการกระทำ การแสดงออกต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อโรงเรียนไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบของครูที่มีต่อโรงเรียนในด้านความคิดเห็นต่าง ๆ ไปเกี่ยวกับโรงเรียน และการแสดงออกหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อชุมชนในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสภาพของชุมชน ในด้านความร่วมมือในกิจกรรม ประเพณี และวัฒนธรรมในชุมชนนั้น ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามแนวคิด ทฤษฎี กับข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ประโยชน์ในด้านการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจในการบริหารการจัดการศึกษาให้แก่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู และทราบถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

3. ประโยชน์ในด้านการพัฒนาการศึกษา ครูเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษาให้กับผู้เรียนได้ ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้มีอำนาจในการบริหารการจัดการศึกษาให้แก่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการวางแผน การวางนโยบายที่ดีในการจัดการศึกษา โดยนำข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ก็จะทำให้ครูสามารถทำหน้าที่ของตนได้ด้วยความศรัทธา และเห็นคุณค่าของงานในหน้าที่ของตน อันจะส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย และตอนที่ 4 การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลในการวิจัย

ตอนที่ 1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู

การนำเสนอสาระในตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอแยกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย(1.1)ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานของครู (1.2) ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน และ(1.3) ลักษณะของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำนิยามและความหมายเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญ” หมายถึง มิ่งมงคล, สิริมงคล, ความดี เช่น ขวัญข้าว, ขวัญเรือน, สิ่งที่ไม่มีความดีตน เชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล สุขสบาย จิตใจมั่นคง

พจนานุกรมของ Webster(1977 อ้างถึงใน อุบลรัตน์ ณ บางช้าง, 2536) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ขวัญ” เป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า และความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้ามก็อาจแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง การขาดความเชื่อมั่น เป็นต้น

เดวิส (Davis 1967 อ้างถึงใน ฉันทนา ชังใจ, 2530) กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง ทศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันอย่างไรก็ตามความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

Merriam-Webster(2006-2007) ได้ให้คำนิยามและความหมายของคำว่า ขวัญ (Morale) ไว้ว่า (1) เป็นสภาวะที่เกี่ยวกับจิตใจและอารมณ์ เช่น ความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน้าที่ หรืองานที่รับผิดชอบ ในทางหนึ่งคือ ความรู้สึกมีส่วนร่วมที่มีต่อจุดมุ่งหมาย ด้วยความศรัทธาของกลุ่ม

(2) เป็นระดับของจิตใจที่เป็นฐานขององค์ประกอบของความรู้สึก ในความมุ่งหมายและความเชื่อมั่นในอนาคต

Lumsden (1998) ได้รวบรวมความหมายของขวัญไว้ว่า เป็นความรู้สึก เป็นสถานภาพทางความคิด เป็นทัศนคติทางจิตใจ ทัศนคติทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกของผู้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานของเขาโดยการรับรู้ด้วยตนเอง ในความจำเป็นและความคาดหวังในองค์การของผู้ทำงานเอง นอกจากนี้ ขวัญ ยังเป็นเหมือนความสนใจในอาชีพ และความกระตือรือร้นของบุคคลที่แสดงออกต่อความสำเร็จส่วนบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มในการทำงาน เมื่อสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนดี ขวัญครูก็จะสูง ครูจะรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และในเวลาเดียวกันจะมีความรู้สึกบรรลุผลของความสำเร็จในงานของพวกเขาอีกด้วย

อรุณ รักรธรรม (2522) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ขวัญ” หมายถึง สภาพที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกัน นั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

ศัลยา บุญชะลอ (2541) ได้นิยามว่า “ขวัญ” หมายถึง ทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและหมู่คณะ

ทองใบ สุตชาวี (2544) ได้สรุปความหมายของขวัญว่า หมายถึง สภาพทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ที่มีความพร้อม ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานกับทีมงาน หรือสมาชิกของทีมงานในอันที่จะร่วมกันทำงาน และนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ พอจะสรุปความหมายของคำว่า “ขวัญ” ได้ว่าเป็นสภาพทางจิตใจ ในแง่ของความรู้สึก ทัศนคติ ของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ ที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคคลและของหมู่คณะ

นอกจากความหมายของคำว่า “ขวัญ” แล้ว ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญในการปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 อ้างถึงใน จงกล สุทธิอิทธิรักษ์, 2547) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอาจพิจารณาได้ 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคล (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้ง 2 ประการนี้ไม่สามารถแยกออกจากกัน ได้ ที่ได้มีขวัญของหมู่คณะสูง ขวัญของบุคคล ก็จะสูงไปด้วย ถ้าที่ได้มีขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของบุคคลก็จะต่ำไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพราะขวัญเป็นกำลังใจที่จะร่วมกันทำงาน แต่พลังในการทำงานจะเกิดขึ้นกับบุคคลและคณะบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น สิ่งแวดล้อม จูงใจให้คนทำงานเพียงใด หน้าที่การงานได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเพียงใด โอกาสที่จะได้รับเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรม หรือศึกษาต่อมีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

กิตติ คุ่มชาติ (2543) กล่าวถึง ขวัญว่า มีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นความรู้สึกที่จับต้องไม่ได้แต่ก็มีอยู่และที่สำคัญที่สุด คือ สามารถส่งผลกระทบต่อคน งาน และ องค์การ สภาพของขวัญและกำลังใจที่ดีจะสะท้อนภาพเหล่านี้ออกมาคือ ขวัญดีย่อมบอกท่าทีของจิตใจที่รักหมู่คณะ ขวัญจะส่งผลกระทบต่อผลผลิต คุณภาพ ความร่วมมือร่วมใจ มีวินัย ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสำเร็จของงาน ปฏิภานของขวัญที่ตกต่ำจะส่งผลในทางลบต่อบุคคล ผู้บริหารสถาบัน ความล้มเหลวของการบริหาร ขวัญสามารถทำลายความสามัคคี ความตั้งใจของบุคคล กระบวนการบริหาร และเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เขาจึงสรุปว่า “ขวัญในการปฏิบัติงาน” หมายถึง ความรู้สึกท่าที ทศนคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่องาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวัตถุและบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งหากเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่หากเป็นความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงานทำให้เกิดความท้อถอยและเบื่อหน่ายไม่ยอมทำงานต่อไป ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ เต็มใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สาธิต วรสิทธิ์ (2541) ได้สรุปค่านิยมของขวัญในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกท่าที และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงานแสดงออกให้เห็นประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิภานในด้านความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความพอใจ ความตั้งใจ หรือความอุทิศสละในการปฏิบัติงาน

ศรัณย์พงษ์ วิบูลย์กุล (2549) กล่าวว่า “ขวัญในการปฏิบัติงาน” หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และสถานศึกษา

รวมทั้งความสนใจต่อภารกิจหรืองานในหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย อันเป็นสภาพอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด และกำลังใจของครูในฐานะบุคลากรของสถานศึกษา โดยจะสะท้อนให้เห็นทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะในการปฏิบัติงานของครูที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ พึงพอใจ มีความสุข และสนุกกับการปฏิบัติงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาคำนิยามที่กล่าวมาของคำว่า “ขวัญ” และ “ขวัญในการปฏิบัติงาน” พอจะสรุปเป็นความหมายโดยรวมได้ว่า “ขวัญในการปฏิบัติงาน” หมายถึง ความรู้สึก ท้าที่ และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความพึงพอใจ ความตั้งใจ หรือความอุทิศสละในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และเป้าหมายของหน่วยงาน

1.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการมีขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531 อ้างถึงใน วสันต์ ขมสวัสดิ์, 2540) ได้จำแนกความสำคัญของขวัญไว้ว่า สามารถทำให้ผู้ทำงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน และยังเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ขวัญจะช่วยสร้างความสามัคคีธรรมให้เกิดขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ยังทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจและทำงานอยู่กับองค์กรนานเท่านาน

กวี วงศ์พุม (2542) ได้สรุปความสำคัญของขวัญไว้เช่นกันว่า ขวัญนั้นจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เกื้อหนุนระเบียบข้อบังคับทำให้บุคลากรมีวินัยขวัญจะเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากร เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อผู้ร่วมงานทุกระดับ และยังช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ทำให้เกิดความมั่นคงในงาน ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงาน และช่วยให้เกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

สุเมธ เดียววิเศษ (2547) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญไว้ว่า ผู้บริหารจะประสบผลสำเร็จในการบริหารถ้าบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เขายังกล่าวว่า

ขวัญทำให้เกิดสิ่งต่างๆ เช่น ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรต่อบรรดาเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ สร้างสามัคคีธรรม และทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะอันสามารถทำให้มีการรวมตัวและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ยังมีแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงผลของขวัญในการปฏิบัติงานดังที่ อุบลรัตน์ ฌ บางช้าง (2536) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

Jucius (1975) กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานดีจะเกิดผลของการทำงานด้วยความพอใจ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกที่ว่า ชั่วโมงการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า และรู้สึกว่าเป็นแต่ละวันไม่ว่างเปล่าไม่น่าเบื่อ นอกจากนี้เขาเหล่านั้นยังรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

จากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานนั้น เขากล่าวว่าจะส่งผลต่อผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น และมีคุณภาพมากขึ้น ในขณะที่ต้นทุนต่ำลง เมื่อเป็นเช่นนี้จะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน คือได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น และมีความมั่นคงในงานสูงขึ้น

นอกจากนี้ อุบลรัตน์ ฌ บางช้าง (2536) ยังได้กล่าวถึง ผลของขวัญในการปฏิบัติงานจากการศึกษาเอกสารของ Davis (1951) ไว้ว่า ขวัญทำให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน (Willing cooperation) เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา (Loyalty to the organization and its leadership) มีระเบียบวินัย (Good discipline) ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ (Strong organizational stamina) ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในงานและองค์กรมากขึ้น (A high degree of interest in job and the organization) เกิดความริเริ่มในกิจการงานต่าง ๆ (Organizational initiative) และผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน (Pride in Organization)

ทองใบ สุดซารี (2544) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องขวัญในการทำงาน จำเป็นต้องพิจารณาขวัญทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และขวัญของกลุ่ม เพราะมีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ องค์กรใดที่มีขวัญของกลุ่มสูงย่อมแสดงให้เห็นว่า ขวัญในระดับบุคคลก็จะสูงเช่นกัน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจขององค์กรมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าขวัญที่ดีขององค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความจงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์กร เกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับบังเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของพนักงานให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของ

องค์การเกือบหุนและจูงใจให้สมาชิก เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ว่าจะพบว่า ความสำคัญของการมีขวัญในการปฏิบัติงานนั้นแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ

1) ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานระดับบุคคล ได้แก่ การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยขององค์การ การมีความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและเพื่อนร่วมงาน การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในองค์การ มีความพึงพอใจในการทำงาน และสนุกในการทำงาน

2) ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานระดับกลุ่มบุคคล ได้แก่ การมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกันในองค์การ สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาในองค์การได้ มีความรู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จะเห็นว่าแนวคิดที่กล่าวมา มีความสอดคล้องกับคำนิยามและความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา(2540 อ้างถึงใน จงกลสุทธิอภิรักษ์, 2547) ได้กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอาจพิจารณาได้ 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคล (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้ง 2 ประการนี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูง ขวัญของบุคคลก็จะสูงไปด้วย ถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของบุคคลก็จะต่ำไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพราะขวัญเป็นกำลังใจที่จะร่วมกันทำงาน แต่พลังในการทำงานจะเกิดขึ้นกับบุคคลและคณะบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น สิ่งแวดล้อมจูงใจให้คนทำงานเพียงใด หน้าที่การงานได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเพียงใด โอกาสที่จะได้รับเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรม หรือศึกษาต่อมีมากน้อยเพียงใดนั่นเอง

ดังนั้น ขวัญจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญของบุคคลและขวัญของหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Anderson (2000) ที่เขาพบว่า ขวัญของบุคคล เป็นพื้นฐานของขวัญหมู่คณะ และขวัญของบุคคลมีความสัมพันธ์กับขวัญของหมู่คณะด้วย แต่ทั้งนี้ขวัญของบุคคลและขวัญของหมู่คณะจะดีหรือไม่อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ เช่น พฤติกรรมนักเรียน พฤติกรรมการบริหาร เป็นต้น

1.3 ลักษณะของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน

เมื่อทราบถึงความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานแล้ว ว่ามีความสำคัญในการปฏิบัติงานในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการที่เราจะทราบว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรที่จะหาวิธีการในการตรวจสอบ หรือสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานว่าลักษณะเช่นใดที่บ่งชี้ถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในสภาพที่ดี หรือต้องมีการแก้ไขปรับปรุงขวัญในการทำงานให้ดีขึ้น ในส่วนนี้ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ทองใบ สุดซารี (2544) ได้เสนอแนวคิดว่า วิธีการตรวจสอบขวัญของบุคลากรในองค์การนั้น มีตัวบ่งชี้ที่สามารถตรวจสอบได้ 4 ลักษณะ คือ (1) ระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปกติวิสัย ย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงานให้สูงขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าเกิดความผิดปกติที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงาน เช่น เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น จำเป็นที่จะต้องตรวจสอบสภาพขวัญของบุคลากร (2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์การ (3) การลาออกจากงานหรือการย้ายงานมากขึ้น (4) มีการร้องทุกข์หรือบ่นคร่ำครวญให้มากขึ้น

นอกจากนี้ วัฒนา สุตรสุวรรณ(2521 อ้างถึงใน จงกลณี เจริญสุข, 2541) ยังได้ให้ข้อสังเกตลักษณะที่แสดงถึงการมีขวัญดีไว้ว่า การที่องค์การนั้นบุคลากรมีขวัญดีย่อมมีลักษณะบรรยากาศในการทำงานแจ่มใส มีลักษณะของการทำงานราบรื่น ไม่ขัดแย้ง งานมีประสิทธิภาพ ทุกคนมีความสุข เพลิดเพลินในการทำงาน สมาชิกในองค์การมีความรู้สึก อบอุ่นและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน มีลักษณะการวิพากษ์วิจารณ์ การติชม และการแสดงความคิดเห็นด้วยความบริสุทธิ์ใจในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา สมาชิกในหน่วยงานมีความรัก ความสามัคคี ยอมรับ การมอบหมายหน้าที่ การงานพิเศษด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีลักษณะของสมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ อุดหนุน หรือเร่งด่วน และมีลักษณะของสมาชิกในหน่วยงานยังคงดำรงสภาพปกติ แม้มีปัญหาบางอย่างเกิดขึ้นก็ตามทุกคนยังมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยกันแก้ปัญหาโดยจริงใจ ในส่วนข้อสังเกตการมีขวัญในการปฏิบัติงานดำนั้น ผู้ปฏิบัติงานมักจะมีการลาออกจากงาน โยกย้ายงานในอัตราสูงกว่าปกติ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร มีความเฉื่อยชา เหนงหนอย ซบเซา เศร้าสร้อยในการปฏิบัติงาน มีการขาด การลามากขึ้นผิดปกติ มาทำงานสายมากผิดปกติ มีการปฏิบัติงานผิดพลาดเชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ มีการทะเลาะในหมู่สมาชิก ไม่ไว้ใจซึ่งกันและกัน แยกแยะความสามัคคี อิจฉาริษยา กระทบกระทั่งกันมากขึ้น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้

ความเฉยเมย เย็นชาต่อกันค่อนข้างมาก มีการไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ แข็งข้อขัดคำสั่ง ผู้บริหารเสมอ มีการแสดงออกถึงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บริหาร มักจะมีการแสดงว่างานยุ่งอยู่เสมอ แต่งานไม่เสร็จ พยายามทำให้หน่วยงานเกิดความล่าช้า มีการแสดงความไม่สนใจเพื่อนร่วมงาน และไม่เอาใจใส่ในการทำงาน มีการร้องทุกข์ มีบัตรสนเท่ห์มาก ผิดปกติ วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องหุยมหิม สร้างสถานการณ์ในทางลบต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บริหาร สุดท้ายคือมีความภูมิใจในผลงานต่ำ

เสนาะ ตีเยาว์และคนอื่น ๆ (2527) ได้ให้ข้อสังเกตที่แสดงลักษณะของคนที่มีความดีใจนั้น จะมีพฤติกรรม คือ มีความเต็มใจที่จะร่วมงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ของบริษัทบรรลุผล มีความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ แม้องค์กรจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ ให้ลุล่วงไป มีความสนใจในงานอย่างมาก มีความคิดริเริ่ม และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความดีใจไว้สอดคล้องกับเสนาะ ตีเยาว์และคนอื่น ๆ (2527) ในส่วนของการทำงานที่บุคคลเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และแม้ว่าองค์กรจะมีปัญหา ก็จะพยายามช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา และยังได้เพิ่มเติมในส่วนของคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกคือ มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจและสนใจในการทำงาน

เช่นเดียวกันกับ สมใจ เขียวสด (2536) ที่ได้เสนอว่าการที่บุคลากรมีความดีใจในการทำงานนั้น จะมีพฤติกรรมอยู่ 9 ประการ คือ

- (1) บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีสุขภาพจิตที่ดี
- (2) บุคลากรให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์
- (3) บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา ต่อองค์กร
- (4) บุคลากรเต็มใจที่จะร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กรและกล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ร่วมกับองค์กรเพื่อขจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดไป
- (5) บุคลากรยอมรับในวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กรและมีความรู้สึก มีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ
- (6) บุคลากรให้การสนับสนุนยอมรับในระเบียบข้อบังคับขององค์กรในการควบคุมหรือการบริหารงานบุคคลในองค์กรและการปฏิบัติงาน
- (7) ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์พัฒนาตนเองเพื่อการทำงานให้ดีขึ้น

(8) ก่อให้เกิดพลังร่วม พลังกลุ่มที่แข็งแกร่ง และมีคุณภาพซึ่งจะให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

(9) ก่อให้เกิดศรัทธาในองค์กรและประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม ให้บริการต้อนรับผู้มารับบริการอย่างดี และประชาสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในสิ่งที่ดีงามขององค์กร ออกสู่ภายนอกและช่วยแก้ไขความเข้าใจผิดของบุคคลอื่น ทั้งในและนอกหน่วยงานให้มีความเข้าใจอันดีต่อองค์กรด้วยความสมัครใจ

อุบลรัตน์ ณ บางช้าง (2536) ได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน และได้วิเคราะห์ประเด็นของขวัญในการปฏิบัติงานจากความหมายและลักษณะของขวัญในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึง มาสร้างเป็นเครื่องมือเพื่อวัดขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะดีหรือร้อนในการทำงาน ความตั้งใจร่วมมือกันทำงานต่อสู่อุปสรรคต่างๆ การอุทิศเวลาและแรงกายของตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความเชื่อมั่นในองค์กร ความรู้สึกอบอุ่นใจ และความมั่นใจในอนาคตของตนเอง

วิญลี สุทธิวิเศษ (2540) ได้รวบรวมความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พอจะสรุปเป็นประเด็นได้ว่า ขวัญมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่กำลังขวัญนั้นเป็นความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ และนักวิชาการที่ให้แนวคิดน่าสนใจ คือ Guion (อ้างถึงใน วิญลี สุทธิวิเศษ, 2540) ที่ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับกำลังขวัญไว้ว่า (1) เป็นความสามัคคีภายในกลุ่ม คนที่มีกำลังขวัญสูงมักจะทำงานเป็นกลุ่ม (2) เป็นทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับหัวหน้างาน การให้รางวัล เกี่ยวกับผลผลิต และความพึงพอใจในการทำงาน (3) เป็นสภาพที่ไม่มีความขัดแย้ง คือทำงานราบรื่น (4) เป็นการปรับตัวได้ดีในสภาพการทำงานต่าง ๆ (5) เป็นความรู้สึกเป็นสุข คือ เมื่อบุคคลทำงานจะรู้สึกสบายใจ มีความสุข (6) คือการได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง บุคคลบางคนได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการทำงานก็แสดงว่ามีกำลังขวัญ และ(7) คือการที่บุคคลยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งการที่บุคคลแต่ละคนจะมีขวัญสูงหรือต่ำ ดูได้จากกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ นอกจากนี้แนวคิดของนักวิชาการในประเทศ ได้กล่าวถึงลักษณะของขวัญที่ดีและไม่ดีในการทำงานไว้ พอจะสรุปได้ดังนี้ คือ ไม่มีการขัดแย้งกันทั้งจิตใจและร่างกาย มีความรู้สึกเป็นสุขในเวลาทำงาน มีปรับตัวให้เข้ากับงานได้ มีความพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ มีความสามัคคีกันในกลุ่ม การที่บุคคลมีเหตุผลตรงกันในการทำงาน และจุดประสงค์ของคนในกลุ่มมีความใกล้เคียงกัน ในส่วนของลักษณะที่ขวัญไม่ดีนั้น จะแสดงออกในลักษณะของการปฏิบัติงานของคนงานไม่ดี มีการเข้าออกของพนักงานในองค์กร มีผลต่อค่าใช้จ่ายในองค์กร คือไม่พยายามช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่าย มีผลต่อการทำงานมักทำงานผิดพลาด เกิดข้ออุทธรณ์ในสิ่งเล็กๆ น้อย ๆ มักไม่สนใจปฏิบัติงานใน

องค์การ หรือบางคนอาจมีงานภายนอกไปด้วย และมักจะเกิดการรวมเป็นกลุ่ม ๆ และแตกแยกกัน จากแนวคิดดังกล่าว วิญญู สุทธิวิเศษ (2540) ได้นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดขวัญในการปฏิบัติงาน 5 ประเด็น คือ ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ความสามัคคีในการทำงานกับกลุ่ม การปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับงาน ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน และควมมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ

จากรวบรวมความหมายและการศึกษาลักษณะของการมีขวัญในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวเกี่ยวกับข้อสังเกตของผู้ที่มีลักษณะของการมีขวัญดีและขวัญไม่ดี สามารถสังเคราะห์เป็นประเด็นในการวัดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดังนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.1 พฤติกรรมของการมีขวัญในการปฏิบัติงานจากการรวบรวมความหมายและลักษณะของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมที่แสดงออก	Webster, 1977	Davis, 1967	Lumsden, 1998	Merriam-Webster, 2006-2007	วัดมณา, 2521	เสนาะและคณะอื่นๆ, 2527	ปรียาพร, 2535	สมใจ, 2536	อุบลรัตน์, 2536	วิญดี, 2540	ศัลยา, 2541	กิตติ, 2543	ทองใบ, 2544	ศรัณย์พงษ์, 2549
1. กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน*	x		x	x			x		x		x	x		x
2. บรรยากาศในการทำงานแจ่มใส					x									
3. เต็มใจร่วมมือกันปฏิบัติงาน*		x			x	x	x	x				x		
4. เสียสละในการทำงาน*					x				x			x		
5. เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ *						x	x	x				x		
6. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน*		x			x	x	x	x				x		
7. สามัคคีกันในการทำงาน*					x		x	x		x		x		
8. มีความสุขในการทำงาน*					x					x				x
9. เชื่อมั่นในหน่วยงานที่ปฏิบัติ*	x		x	x		x			x		x			
10. รู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน*					x		x	x						
11. เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน*					x	x	x	x	x					

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

พฤติกรรมที่แสดงออก	Webster, 1977	Davis, 1967	Lumsden, 1998	Merriam-Webster, 2006-2007	วัฒนา, 2521	เสนาะและคณะอื่น ๆ, 2527	ปรียาพร, 2535	สมใจ, 2536	อุบลรัตน์, 2536	วิญญู, 2540	ศัลยา, 2541	กิตติ, 2543	ทองใบ, 2544	ศรัณย์พงษ์, 2549
12. มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ								x		x				
13. มีความผูกพันกับองค์กร							x			x				
14. สามารถปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับงานได้										x				
15. มีความจงรักภักดีกับองค์กร						x		x						
16. มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน													x	
17. มีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน					x								x	
18. มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					x								x	
19. ไม่เชื่อฟังคำสั่งของผู้บริหาร					x									
20. มีการลาออกจากงาน					x								x	

* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ

จากตารางที่ 2.1 พบว่ามีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีขวัญในการปฏิบัติงาน หลากหลายตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ศึกษามา ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ในการเลือก พฤติกรรมที่จะนำมาใช้ในการวัดขวัญในการปฏิบัติงานโดยเลือกพฤติกรรมที่มีผู้ศึกษาหรือ กล่าวถึง ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปได้จำนวนพฤติกรรมทั้งหมด 10 พฤติกรรมดังนี้

(1) **กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน** พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของ คำว่า “กระตือรือร้น” หมายถึง รีบร้อน, เร่งรีบ, ขมิขมั้น, มีใจฝักใฝ่เร่งร้อน ในทาง การศึกษา เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานนั้นเป็นลักษณะของความอยากที่จะทำงาน รู้สึกว่างานเป็น สิ่งที่สนุก และท้าทายความสามารถ มักเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน (อุบลรัตน์ ณ บางช้าง, 2536) ดังนั้น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จึงเป็นลักษณะของความ อยากที่จะทำงาน รู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่สนุกและท้าทายความสามารถ มีใจฝักใฝ่ในงานหรือเอาใจใส่ ในงานที่ปฏิบัติเสมอ

(2) **เต็มใจร่วมมือกันปฏิบัติงาน** ความร่วมมือเป็นส่วนสำคัญของการประสานการ ทำงานของทุกฝ่าย ดังนั้นจึงมีลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน เป็นการ ช่วยเหลือบุคคลอื่นและยอมรับการกระทำของบุคคลอื่นและของตนเอง การเต็มใจร่วมมือกัน ปฏิบัติงาน จึงหมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจของแต่ละคนในการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การหรือของหน่วยงาน(สมิต สัจฉุมการ, 2550)

(3) **เสียสละในการทำงาน** จากลักษณะของผู้ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานตามที่ นักวิชาการได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งสามารถสังเกตได้คือ การที่บุคคลนั้นมีความ เสียสละในการทำงาน ซึ่งการเสียสละในทางพระพุทธศาสนานั้นหมายถึง การละความสุขส่วนตน เพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม ถ้าเป็นการเสียสละในการทำงาน ก็อาจหมายถึง การอยู่ เย็นเพื่อช่วยเพื่อนทำงาน หรือการนำงานของส่วนรวมกลับไปทำที่บ้านก็ได้ (อมรรัตน์ เทพกำปนาท , ม.ป.ป.) นอกจากนี้ความเสียสละยังหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยหวังให้เกิดประโยชน์ต่อ ผู้อื่นและส่วนรวม โดยเป็นการนึกคิด หรืออยากทำเองในด้านการเสียสละกำลังกาย เวลา หรือ ความสุขส่วนตัว การพูดเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น การใช้ความคิดสติปัญญาช่วยเหลือผู้อื่น การแบ่งปัน สิ่งของ หรือการให้กำลังใจและให้อภัยผู้อื่น (ทัศนีย์ เหมะธูลิน, 2534) ดังนั้น การเสียสละในการ ทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการละประโยชน์สุขส่วนตนอันได้แก่ การยอมทำงาน ล่วงเวลา การเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือการกระทำที่หวังให้เกิด ประโยชน์แก่ส่วนรวม

(4) **เต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ** การทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน ใดๆ ก็ตามย่อมมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ ได้

ปฏิบัติเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข กาญจนา นาคสกุล (2547) ได้กล่าวถึงความหมายของ คำว่า “กฎ กติกา เกณฑ์ หลัก ระเบียบ ข้อบังคับ” ไว้ต่างกันในที่นี้จะขอสรุปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงสามารถสรุปได้ว่า “กฎ” หมายถึง ข้อความหรือถ้อยคำที่บังคับให้ปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามอาจเป็นการให้กระทำ หรือไม่ให้กระทำก็ได้ อาจมีข้อกำหนดลงโทษผู้กระทำผิด แต่การลงโทษจะหนักเบาขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้ออกกฎ และการกระทำที่กำหนดเป็นกฎนั้น ส่วนคำว่า “ระเบียบ” หมายถึง แบบแผนหรือข้อกำหนดที่วางไว้เป็นแนวทางให้สมาชิกในองค์การหนึ่งๆ ปฏิบัติตามเพื่อความเรียบร้อยขององค์การ ซึ่งระเบียบนั้นเป็นข้อกำหนดในสังคมขององค์การในการทำงาน และในการปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดความสงบสุข ความเรียบร้อย ความสวยงาม นอกจากนี้ คำว่า “ข้อบังคับ” หมายถึง ข้อกำหนดที่ตั้งขึ้นสำหรับบังคับ ให้คนทำหรือไม่กระทำการใดๆ ตามกฎหมายหรือตามที่สถาบันหรือองค์การผู้มีอำนาจกำหนดใช้เฉพาะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง กับสถาบันหรือองค์การนั้นๆ เช่น ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในการจอตรด ข้อบังคับของหอพักในการเช่าที่พัก เป็นต้น ดังนั้น การที่บุคคลในโรงเรียนจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนจึงหมายถึง การยอมรับในการปฏิบัติตนตามข้อกำหนดที่ผู้มีอำนาจในหน่วยงานนั้น กำหนดใช้เฉพาะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยไม่มีข้อขัดแย้งใดๆ ในการปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้

(5) **คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน** ความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาทุกหน่วยงานและสังคม เพราะผู้มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมไม่หยุดนิ่ง หรือพึงพอใจกับสภาพการทำงาน หรือหนทางที่ดีกว่าเหมาะสมกว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่ามาประยุกต์ใช้ (จำลอง ภูบำรุง, 2544) จุดเน้นของการมีความคิดสร้างสรรค์มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ (1) เป็นความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากเดิม ซึ่งอาจเกิดจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรือใช้จินตนาการคิดค้นประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ (2) เป็นการคิดมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการของบุคคล หรือความจำเป็นจากสิ่งแวดล้อม และ (3) เป็นการคิดที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ไม่ใช่คิดฟุ้งซ่านไร้สาระเป็นการคิดที่แปลกใหม่เหมาะสมกับการแก้ปัญหา (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, 2546) ดังนั้น บุคคลที่มีขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การแสดงความคิดเห็นหรือการมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ หรือสามารถแก้ปัญหาหรือประดิษฐ์คิดค้นในแนวทางใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

(6) **สามัคคีกันในการทำงาน** การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนหรือองค์การใดๆ กระทำเพียงผู้เดียวไม่ได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคีกลมเกลียว ซึ่งไพรัช จุ่นเกต (2545) ได้ใช้ตัวบ่งชี้ด้านความสามัคคีกันในการ

ทำงาน อธิบายพฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเขาได้นิยามไว้ว่า ความสามัคคีกันในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความพร้อมเพรียง ร่วมมือร่วมใจกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รักใคร่กัน มีความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน มีความทุกข์ความสุขร่วมกัน เช่นเดียวกับ ญัฐยา จิตราพิเนตร (2545) ได้นำตัวบ่งชี้ด้านความสามัคคีมาใช้ในการอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานว่า เป็นลักษณะของการไม่แบ่งแยกกันเป็นพรรคพวก ดังนั้น พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามัคคีในการทำงานคือ การแสดงออกถึงความพร้อมเพรียง ความรักใคร่กลมเกลียว เห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการทะเลาะวิวาท แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน สามารถปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

(7) **มีความสุขในการทำงาน** ซึ่งความสุขของคนเรานั้น คือ การที่เราได้รับความพึงพอใจความสมหวังจากสิ่งต่างๆ รอบด้าน เช่น สุขเพราะได้อยู่กับคนที่รักหรือถูกใจ สุขเพราะได้ทำงานที่ถูกใจ สุขจากการรอดภัยอันตราย หรือเจอเพื่อนเก่าที่ไม่ได้เจอกันมานาน เป็นต้น (สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2546) การมีความสุขในการทำงาน เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในการอธิบายขวัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์การย่อมมาจากตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน นอกจากความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานของบุคคลแล้ว ภูมิภาวะทางอารมณ์ก็เป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การทำงานมีความราบรื่น มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และหากบุคคลเกิดความทุกข์ในการทำงานแล้วย่อมทำให้บุคคลนั้น เกิดความท้อถอยหรือเกิดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานด้วย วิญฉัตร สุทธิวิเศษ(2540) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ และได้้นำตัวบ่งชี้ด้านการมีความสุขในการทำงานมาใช้เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในการวัดขวัญในการปฏิบัติงาน โดยเป็นลักษณะของการที่บุคคลในองค์การหรือหน่วยงานมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ดังนั้นความสุขในการทำงานในงานวิจัยนี้ คือ ความรู้สึกสบายใจ การที่เราได้รับความพึงพอใจความสมหวังจากสิ่งต่างๆ รอบด้านในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน

(8) **เชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ** คำว่า “เชื่อ” นั้น คือ เห็นตามด้วย มั่นใจ หรือไว้วางใจ(พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ความเชื่อมั่น หมายถึง ภาวะของจิตใจที่มีความมั่นใจ เห็นด้วยและไว้ใจกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมักจะต้องเชื่อมโยงหรือมีสิ่งเกี่ยวข้องให้เกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น อาทิ ความเชื่อมั่นของบุคคลอาจเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ เช่น เมื่อเศรษฐกิจของไทยตกต่ำ คนไทยส่วนใหญ่จะมีความเชื่อมั่นว่า อาชีพรับราชการมีความมั่นคงสูงกว่าอาชีพอื่น เป็นต้น ความเชื่อมั่นในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานทั้งตัวบุคคลและองค์การ กล่าวคือ ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทหรือมาตรฐานวิธีในการทำงานอีกด้วย (ครูบรรณาการอดิเรก, ม.ป.ป.) อุบลรัตน์ ณ บางช้าง(2536) ได้นำความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่มาเป็น

ตัวบ่งชี้สำหรับการอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ซึ่งได้นิยามว่า เป็นความรักความภาคภูมิใจในองค์กร ทั้งเชื่อว่า ตนสามารถทำงานอยู่ในองค์กรนี้ได้ตลอดอายุการทำงานโดยไม่ถูกปลดออกตงั้น ลักษณะของการเชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติในที่นี้ หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจหรือไว้วางใจต่อบทบาทหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและโรงเรียนในอนาคต

(9) **รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน** การเป็นเจ้าของนั้น เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความมีสิทธิในการครอบครอง ใช้สอย เก็บผลประโยชน์ได้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) จึงทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร อันแสดงถึง การยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสำคัญต่อกลุ่มหรือองค์กรในการมีส่วนร่วมในงาน เมื่อทุกคนทราบว่าตนเองมีความหมายต่อกลุ่มจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่อยู่นอกกลุ่ม และลักษณะเช่นนี้คนก็จะรักษาผลประโยชน์ของสังคมและของหมู่คณะไว้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 อ้างถึงใน วสันต์ ชมสวัสดิ์, 2540) ดังนั้น บุคคลที่มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน หมายถึง ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อันจะนำมาซึ่งการรักษาผลประโยชน์ หรือเกิดความรัก ความหวงแหนในทรัพย์สินของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่

(10) **เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน** ในองค์กรหรือในหน่วยงานต่างๆ ย่อมมีปัญหาเนื่องจากการทำงานเสมอๆ เพราะการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติไม่สามารถลงมือกระทำเพียงผู้เดียวได้ และนอกจากนั้นยังเนื่องด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ดังนั้นการแก้ปัญหาในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งหมายความว่า การที่เราจะรู้ว่าจะทำอะไรเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน คำว่า “ปัญหา” หมายถึง ข้อสงสัย , ข้อขัดข้อง เช่น ทำได้โดยไม่มีปัญหา , คำถาม , ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข เช่น ปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาการเมือง เป็นต้น (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) นอกจากนี้ ปัญหา ยังเป็นความไม่พอดีกันระหว่างความต้องการกับการตอบสนอง หรือระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นอย่าง (นิพนธ์ คันธเสวี, 2528) ดังนั้น “ปัญหา” จึงเป็นอุปสรรคที่ทำให้สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามความคาดหวังหรือวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบนั้นนักจิตวิทยาเสนอแนะไว้และสามารถจะนำมาผสมผสานให้เข้ากับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกได้นั้น คือ การร่วมกันหาข้อสรุปต่างๆ ที่น่าจะเป็นไปได้ การประเมินทางเลือกต่างๆ ที่สามารถจะนำมาแก้ปัญหา การตัดสินใจเลือกข้อสรุปที่ดีที่สุด การนำข้อสรุปนั้นมาใช้ในการแก้ปัญหา และประเมินผลที่ได้จากการแก้ปัญหา นอกจากแนวทางดังกล่าวแล้ว การแก้ปัญหาทุกคนต้องมีการเห็นพ้องต้องกัน เข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหา (พรธรราย ทรัพย์ประภา, 2548) ดังนั้น บุคคลที่มีขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะของการเต็มใจร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้นจึงหมายถึง ความร่วมมือร่วมใจกัน การเห็นพ้องต้องกัน หรือการไม่

ดูภายในการหาแนวทางหรือข้อสรุปต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นดังกล่าวมาใช้ในการวัดขวัญในการปฏิบัติงานและสร้างเป็นโมเดลในการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของคุณได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ

จะเห็นว่า ในองค์การใดผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะดังที่ปรากฏหรือไม่มีลักษณะดังกล่าวแล้ว แสดงว่าอาจเป็นสัญญาณของผลที่เกิดจากการมี หรือไม่มีขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรรหาแนวทางในการส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้ดีอยู่เสมอ เพื่อการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 2 ส่วน คือ 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และ 2.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยที่มีลักษณะของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ และทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาประยุกต์ใช้ อันได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor และ ทฤษฎี Z ของ Guchi จากการศึกษาแต่ละทฤษฎี พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่ นำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow มาใช้มากที่สุด เพราะว่าทั้งสองทฤษฎีมีความสอดคล้องและเกี่ยวเนื่องกัน โดยทฤษฎีของ Herzberg นั้นได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคล ซึ่งเป็นมูลเหตุให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยในปี 1959 เขาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง เหตุจูงใจให้บุคคลทำงาน เพื่อค้นหาคำตอบที่ว่า โดยทั่วไปบุคคลมีความต้องการอะไรจากหน้าที่การงานที่เขารับผิดชอบอยู่ และอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องการทราบอีกว่า ขวัญของบุคคลมีผลทำให้เกิดกลวิธีในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ผิดแผกแตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการทราบว่า ขวัญจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไรบ้าง เขาจึงได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีจำนวน 200 คน มีเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 476 เรื่อง และเมื่อดำเนินการวิเคราะห์คำตอบตามวิธีอันเป็นเทคนิคของนักจิตแพทย์ และพวกที่ยังมติดมหาชนแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลซึ่งเป็นมูลเหตุให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน จงกลณี เจริญสุข ,2541)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจโดยตรง เพียงแต่เป็นสิ่งป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความไม่พึงพอใจต่องานเท่านั้น คือ

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากร

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter personal Relation Superior, Subordinate, Peer) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

1.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ

1.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการนอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ

1.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว

1.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน

1.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหาร

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้เสนอแนะแนวทางในการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครูไว้ 50 แนวทางโดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน สามารถนำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 แนวทางบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg

แนวทางบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg		ปัจจัยจูงใจ
1.	ดูแล จัดประชุมคณะครูอยู่เสมอ พร้อมกับเชิญครู ผู้แนะนำ หรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ เข้าร่วมในการจัดประชุม	ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2.	ส่งเสริมครูในการนำเสนอผลงานที่ประสบความสำเร็จ และแนะนำเทคนิคต่างๆ ในที่ประชุม	
3.	จัดกลุ่มเพื่อนร่วมงานในการทดลองทำวิจัยและเผยแพร่ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย	
4.	จัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจและแนะนำครูที่มีความสนใจในการเข้ามาร่วมกันทำงานการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ	
5.	ให้ครูได้ใช้ความสามารถส่วนบุคคลในการจัดวางตำแหน่งคณะกรรมการ	
6.	ให้ครูได้มีอิสระในการทำโครงการด้วยตัวของครูเองในลักษณะการทำคนเดียวตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการดำเนินงานโครงการเพื่อที่ว่าครูจะได้เห็นผลของการทำงานของตัวเอง	
7.	จัดให้ครูได้รับทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	
8.	จัดให้มีการแสดงผลงานครูและนักเรียนประจำเดือนเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน	
9.	จัดที่ปรึกษาหรือคู่มือในการปฏิบัติงานให้กับครูที่เพิ่งเริ่มทำงานใหม่	ความก้าวหน้า (Advancement)
10.	ส่งเสริมการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน	
11.	จัดตั้งระบบการไต่เต้าไปสู่ตำแหน่งที่ก้าวหน้าในอาชีพ	
12.	ว่าจ้างบุคคลในตำแหน่งผู้อาวุโส หัวหน้างาน และผู้ช่วยผู้บริหารทั้งหมดจากบุคลากรที่ทำงานในแห่งนั้น	
13.	สร้างโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น	
14.	สร้างโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับตำแหน่งอื่นๆ บ้างในการทำงาน	
15.	ให้มีครูประจำในตำแหน่งงานเฉพาะเพื่อสำหรับการฝึกงานให้กับเพื่อนร่วมงาน	
16.	จัดตั้งทีมครูในโรงเรียน พร้อมกับมอบหมายให้ครูเป็นเสมือนผู้นำทีมในการทำงาน	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวทางบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg		ปัจจัยจูงใจ
17.	ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารงาน และคอยตรวจตรา ดูแลการบริหารงานของครูฝึกหัด	(Advancement) ความก้าวหน้า
18.	ส่งเสริมการเข้าฝึกอบรม โดยมีการชำระเงินคืนหรือออกค่าใช้จ่ายให้กับครูที่เข้ารับการฝึกอบรม	
19.	จัดโครงการเพื่อพัฒนาครูให้ได้รับการยอมรับนับถือ	(Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือ
20.	กำหนดวันยกย่องครู และรับรางวัลเกียรติยศ พร้อมกับมีการจัดงานเลี้ยงฉลอง	
21.	ให้เกียรติแก่ครูโดยจัดเป็นประจำทุกๆ 5 ปี 10 ปี 15 ปี 20 ปี และ 25 ปี โดยจัดให้มีการมอบของขวัญอันเป็นสัญลักษณ์ของโรงเรียน	
22.	ให้มีช่วงเวลาของการขอบคุณครูที่มีความรับผิดชอบ หรือผู้ซึ่งช่วยให้โรงเรียนผ่านพ้นสถานการณ์พิเศษต่างๆ	
23.	มีการจัดทำเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นได้เอาใจใส่งานและประสบความสำเร็จในงานอย่างสมบูรณ์แบบ	
24.	มีการสรรเสริญยกย่องครูด้วยคำพูดทั้งที่เป็นการส่วนตัวและในที่ประชุม	
25.	ให้รางวัลแก่คณะทำงานที่ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จต่อหน้าที่ประชุม	
26.	จัดทำจดหมายข่าวหรือวารสารเพื่อเผยแพร่ความสำเร็จในงานต่างๆ และครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล	
27.	จัดส่งจดหมายข่าวหรือวารสารไปยังผู้ปกครองเป็นประจำและเน้นถึงโครงการของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จซึ่งมีครูเป็นผู้นำในการดำเนินงาน	
28.	ติดต่อประสานงานกับหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น หรือสถานีวิทยุต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ถึงการดำเนินงานโครงการต่างๆ ของโรงเรียนและผลของการปฏิบัติงาน	
29.	ให้ครูมีส่วนร่วมเมื่อมีการว่าจ้างสมาชิกใหม่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในคณะทำงาน	(Responsibility) ความรับผิดชอบ
30.	จัดให้มีคณะกรรมการบริการภายใน เพื่อที่จะพัฒนาโครงการต่างๆ และมีผู้บรรยาย หรืออธิบายงานต่างๆ ให้แก่ครู	
31.	พัฒนาความช่วยเหลือกันในการปรับปรุงโครงสร้างของคณะกรรมการ	
32.	ให้ครูทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	
33.	ถามความต้องการของครูในการฝึกประสบการณ์ในวิชาชีพหรือความช่วยเหลือในด้านอื่น	
34.	ให้ครูมีส่วนร่วมในตัดสินใจ การกำหนดนโยบายของโรงเรียน	
35.	ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานเกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียน	
36.	ส่งครูเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วมกับชุมชน อำเภอ และจังหวัด	
37.	ส่งครูไปเยี่ยมชมการปฏิบัติงานในโรงเรียนอื่นๆ แล้วให้นำกลับมารายงานแก่สมาชิกในโรงเรียน	
38.	มอบหมายงานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวทางบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg		ปัจจัยจูงใจ
39.	ให้โอกาสครูในการออกแบบงานในโครงการต่างๆ	ลักษณะงาน (Work itself)
40.	จัดให้มีเวลาและงบประมาณในการพัฒนาหลักสูตรในสาขาวิชาที่ครูสนใจ	
41.	ให้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำได้	
42.	จ้างผู้ช่วยครูในการทำหน้าที่อื่นๆ แทนในเวลาที่ครูไม่อยู่หรือมีธุระ	
43.	มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติในสาขาวิชาอื่นๆ หรือสอนในระดับชั้นอื่นๆ ตามขอบเขตสาขาวิชาที่ครูมีวุฒิปรับรับรอง	
44.	จัดให้มีคณะกรรมการในการวิจัยและศึกษาโครงสร้างสาระความรู้ต่างๆ	
45.	สนับสนุนมุมมองแนวความคิดที่สำคัญในการทำงานของครูโดยให้ดำเนินงานอย่างอิสระในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการสอน	
46.	จัดให้มีเวลาส่วนตัวในการปรึกษาปัญหาในการทำงานของครู	
47.	ให้ความเอาใจใส่โดยการเฝ้าสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู พร้อมทั้งให้กำลังใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	
48.	อนุญาตให้ครูเข้าร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา ในหัวข้อหรือสาขาวิชาต่างๆ ที่ครูรับผิดชอบ	
49.	ใช้การประชุมในการหาจุดสนใจร่วมกันในการจัดการเรียนการสอน	
50.	ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในการแก้ปัญหา	

ที่มา : Herzberg, 1959 อ้างถึงใน Lester, 1990

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg นั้นจะเห็นว่าทั้งปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจล้วนเป็นความต้องการของมนุษย์นั่นเอง เมื่อก้าวถึงความต้องการของมนุษย์ก็จะต้องมีเกี่ยวข้องกับทฤษฎีของ Maslow

Abraham Maslow เกิดเมื่อวันที่ 1 เมษายน ค.ศ. 1908 ที่เมือง Brooklyn ในประเทศสหรัฐอเมริกาในรัฐ New York บิดามารดาเป็นชาวยิว ซึ่งอพยพมาจากรัสเซีย สาเหตุที่ทำให้เขาสร้างทฤษฎีอันมีชื่อเสียงนี้ขึ้นมาได้ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากแรงปรารถนาของเขาในความต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เขาได้ทุ่มเทชีวิตให้กับการศึกษา และได้ค้นพบทฤษฎีจิตวิทยา มานุษยนิยม ซึ่งเขาเป็นนักจิตวิทยาที่เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด และบางทีก็เกิดซ้ำซ้อนกันได้โดยความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็เกิดความต้องการอื่นขึ้นมา ดังนั้น เขาจึงจัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of need) ไว้ 5 ชั้น ดังนี้ (Maslow อ้างถึงใน Boeree, 2006)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร

อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

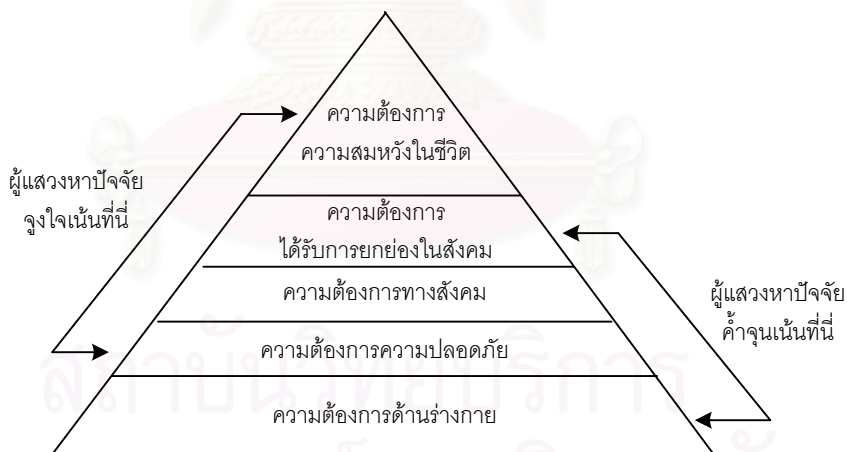
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองและปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย ตลอดจนความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงิน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Belonging Need) ความต้องการที่จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Need) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการให้เกิดความสมหวังในชีวิต (Actualization Need) เป็นความต้องการที่อยากเกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของทั้งสองทฤษฎีพบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถนำมาเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่า ปัจจัยค่าจุนของ Herzberg เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของ Maslow ส่วนปัจจัยจูงใจเปรียบได้กับความต้องการระดับสูงของ Maslow ดังนี้



แผนภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ที่มา : Sergiovanni and Carver, 1968 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2522 อ้างถึงใน จงกลณี เจริญสุข , 2541

นอกจากนี้ ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ยังมีส่วนคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎี ERG นั้นประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน (วันวิสาข์ แสงประทุม, 2547 ; อธิพิพัทธ์ อิศรธำรง, 2549) คือ

(1) ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs [E]) เป็นความต้องการระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม เป็นความต้องการในด้านวัตถุและทางร่างกายที่มนุษย์ปรารถนา เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งในด้านนี้เปรียบได้กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow คือ ความต้องการด้านร่างกาย และ ความต้องการความปลอดภัย

(2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs [R]) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพึงพอใจในด้านการรู้สึกมีเพื่อน และความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเปรียบได้กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ด้านความต้องการทางสังคม และการได้รับการยกย่องในสังคม

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs [G]) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งด้านนี้เป็นความต้องการความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาจิตใจ หรือเป็นความต้องการภายในของบุคคลที่จะก้าวหน้า พัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งจะตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ด้านนี้ตรงกับลำดับขั้นความต้องการในด้าน ความต้องการสมหวังในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเขาเชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นแบ่งออกได้ 3 ด้าน (วันวิสาข์ แสงประชุม, 2547) คือ

(1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ซึ่งเขากล่าวว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เมื่อบุคคลมีความต้องการความสำเร็จสูง บุคคลนั้นจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการประเมินผลงานด้วยตนเอง เพื่อปรับปรุง มีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการวางแผน และกล้าที่จะเผชิญความล้มเหลว

(2) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความสัมพันธ์ที่ดีจากบุคคลอื่น ชอบร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขันโดยการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น

(3) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการอำนาจสูง จะคิดหาแนวทางในการที่ตนเองจะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ และอยู่ในตำแหน่งที่เหนือกว่าบุคคลอื่น มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าผลการปฏิบัติงาน

จะเห็นว่า ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland ไม่ได้กล่าวว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง อย่างเช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เพียงแต่ให้แนวคิดว่าหากบุคคลใดมีความต้องการที่แสวงหาในด้านใด บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมการแสดงออกอย่างไร

เมื่อก้าวถึงทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor (1964 อ้างถึงใน จงกลนี เจริญสุข, 2541) นั้นพบว่า เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานอยู่ 2 แนวคิดคือ ทฤษฎี X นั้นสาระสำคัญจะชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็สนใจประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง ดังนั้นการจูงใจให้คนปฏิบัติงานจึงต้องใช้การควบคุม และการให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ส่วน ทฤษฎี Y นั้น เป็นการมองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น และเป็นกลไกที่มุ่งการควบคุมตนเอง ร่วมกับความต้องการของตนเอง และขององค์การ McGregor บรรยาย โดจินดา (2545 อ้างถึงใน อิทธิพัทธ์ อิศรร่าง, 2549) ระบุว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีการตีความที่ผิดพลาด การทำความเข้าใจในประเด็นต่อไปนี้จะช่วยให้เกิดความชัดเจนได้ คือ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y นั้นเป็นเพียงข้อสมมติฐานยังไม่ใช่ข้อเสนอแนะในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการ และยังไม่มีการวิจัยสนับสนุน การประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าวผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ และข้อจำกัดของบุคคล ตลอดจนการปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์ นอกจากนี้ทฤษฎี ทั้งสองไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีลักษณะที่ตรงข้ามกัน มีแนวคิดด้านความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง และงานกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกันด้วย

จากแนวคิดทฤษฎี X ทฤษฎี Y Guchi ได้นำแนวทางของทฤษฎีดังกล่าวมาพัฒนาเป็นทฤษฎี Z เนื่องจากในขณะนั้นได้มีการประยุกต์พลิกแพลงศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้วิธีที่เหมาะสมในการจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มที่ นักวิชาการและนักบริหารในขณะนั้นได้พบว่า วิธีการบริหารงาน แบบประเทศญี่ปุ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศประสบผลสำเร็จ Guchi จึงได้นำการบริหารดังกล่าวมาปรับใช้กับสังคมอเมริกัน และได้ตั้งชื่อว่า ทฤษฎี Z ซึ่งสืบเนื่องมาจากทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas M. McGregor โดยแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎี Z นั้น คือ การเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด และเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตั้งแต่การร่วมมือร่วมใจกันกำหนดนโยบาย การแก้ปัญหาาร่วมกัน การขจัดข้อขัดแย้ง และการนำข้อขัดแย้งมาใช้ในทางสร้างสรรค์ ดังนั้นลักษณะสำคัญของทฤษฎี Z จึงมีลักษณะ(อิทธิพัทธ์ อิศรร่าง, 2549) ดังนี้

(1) ระยะเวลาในการทำงานยาวนาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกมั่นคง และมั่นใจว่าไม่ถูกไล่ออก โดยไม่มีเหตุผล ซึ่งการจ้างงานในทฤษฎี Z นั้นจะเป็นการทำงานระยะยาว หรือจนกว่าอายุจะครบ 60 ปี ซึ่งการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานยาวนานยิ่งจะช่วยให้หน่วยงานสามารถใช้ประโยชน์จากผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพราะเชื่อว่า การปฏิบัติงานจะเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถ เมื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนานในหน่วยงานก็จะได้ใช้คนที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ ความสามารถเพิ่มสูงขึ้น

(2) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

(3) ไม่เน้นความสำคัญในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว เพราะทฤษฎี Z เชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมกมุ่นและพยายามผลักดัน และแข่งขันให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าผู้อื่น ไม่ให้ความสนใจในการทำงานระยะยาวในหน่วยงานมากเท่าที่ควร

(4) ตัดสินใจโดยการเห็นพ้อง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นโดยใช้เหตุผล จะช่วยให้เกิดความร่วมมือประสานงาน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดข้อผูกพันในการปฏิบัติงานมากขึ้น

(5) ให้ความสนใจความเป็นอยู่และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยพิจารณาว่า ความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีผลสำคัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานจะต้องให้ความสนใจกับตัวผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มิใช่คำนึงถึงเฉพาะการจ้างงานเพียงอย่างเดียว ควรเน้นความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดความช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจ รวมทั้งมีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผยและไม่เป็นทางการ

(6) กำหนดปรัชญาองค์การร่วมกัน ซึ่งปรัชญาองค์การดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน วิธีดำเนินการและปัญหาอุปสรรคที่หน่วยงานประสบอยู่ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในหน่วยงานและมีการปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน การกำหนดปรัชญาและวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ อาจทำได้โดย มอบหมายให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบสำรวจหาข้อมูลจากฝ่ายบริหาร และให้มีการอภิปรายหาข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดปรัชญาตามแนวทางที่ฝ่ายผู้บริหารได้ให้แนวคิดไว้

จากแนวคิดทฤษฎี Z นั้นถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารงานโดยการมีส่วนร่วมซึ่งพบว่า การบริหารดังกล่าวทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ และช่วยให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อย่างไรก็ตามการให้มีส่วนร่วมเพียงอย่างเดียวไม่สามารถจะใช้เป็นแรงจูงใจได้ทุกกรณี หน่วยงานจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น การให้เงินเดือน หรือค่าตอบแทน ให้เพียงพอในการดำรงชีวิต และการให้ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นพื้นฐานก่อน

จากทฤษฎีที่ผู้วิจัยกล่าวมาทั้งหมด สามารถเปรียบเทียบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ดังนี้

ตารางที่ 2.3 การเปรียบเทียบทฤษฎีของ Herzberg ทฤษฎีของ Maslow ทฤษฎีของ Alderfer ทฤษฎี X ทฤษฎี Y และทฤษฎี Z

Herzberg 's	Maslow 's	Alderfer 's	McClelland 's	Theory X , Y	Theory Z
สภาพการทำงาน ลักษณะงาน	ความต้องการ ทางด้านร่างกาย เช่น ปัจจัย 4 สภาพแวดล้อมที่ดี	ความต้องการใน การอยู่รอด		ความต้องการ ปลอดภัย ต้องการคำแนะนำ ต้องการ การควบคุม	ระยะเวลาในการ ทำงาน การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน
นโยบายองค์กร ความมั่นคง เงินเดือน	ความต้องการ ความปลอดภัย เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต				ความมั่นใจใน อาชีพ เงินเดือน สวัสดิการ
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล การนิเทศงาน	ความต้องการทาง สังคม การยกย่อง นับถือ มีส่วนร่วม ในกิจกรรม มิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูล	ความต้องการ ความสัมพันธ์	ความต้องการ ผูกพัน		สัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย
การได้รับการ ยอมรับนับถือ สถานอาชีพ โอกาสก้าวหน้า ความรับผิดชอบ	ความต้องการ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่งหน้าที่ และอำนาจ	ความต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า	ความต้องการ อำนาจ	พอใจต่อคำชม ต้องการบรรลุผล มีความรับผิดชอบ มีความคิด สร้างสรรค์	
ความสำเร็จในงาน	ความต้องการ ความสำเร็จ บรรลุ เป้าหมายในชีวิต		ความต้องการ ความสำเร็จ	ควบคุมตนเองได้	

ที่มา : ปรับปรุงจาก ประวิต เกราวรรณ (2539)

จากตารางที่ 2.3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีต่างๆ นั้น จะเห็นว่าทฤษฎีของ Herzberg จะมีความครอบคลุมทฤษฎีอื่นๆ การศึกษาปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg นั้นได้รับความนิยม เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับด้านการบริหารภายในองค์กร และง่ายต่อการเข้าใจมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนระหว่างความต้องการของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมของบุคคล (วันวิสาข์ แสงประชุม, 2547) แต่ทั้งนี้การประยุกต์นำทฤษฎีอื่นๆ ที่ได้กล่าวถึงมาศึกษาในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้วยนั้น จะทำให้เกิดความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของทฤษฎีกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเหล่านี้อย่างไร ประกอบกับปัจจัยที่ได้จากการศึกษางานวิจัยที่จะกล่าวถึงต่อไป

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า มีผู้ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ กับขวัญในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานทั้งหมดจำนวน 13 เรื่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษากับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้ง 8 กลุ่ม ประกอบด้วยตัวแปร บุคลิกภาพของครูใหญ่ มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู สามารถร่วมกันอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานได้ประมาณร้อยละ 76 และนอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมของผลทางตรงและผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ ทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ ตัวแปรเหล่านี้ส่งผลเชิงนิมิตต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และตัวแปร 3 ตัวแรก มีปริมาณผลรวมของผลทางตรงและทางอ้อมอยู่ในระดับสูง

ฉันทนา ชั่งใจ (2531) ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง โดยศึกษากับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 1,278 คน ใช้แบบสอบถามและแบบวัด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ในการ

วิเคราะห์การถดถอย พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทั้ง 9 กลุ่ม อันประกอบด้วย ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สภาพส่วนตัวของครู ลักษณะงานของครูที่รับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สภาพการปฏิบัติงาน และทัศนคติของครู สามารถร่วมกันอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 72 และมีตัวแปรที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 27 ตัวแปร และพบว่าตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมของผลทางตรงและผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบต่อ เป็นต้น

นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) ทำการศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1,036 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบวัดเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ในการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทั้ง 9 กลุ่ม อันประกอบด้วยบุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สภาพการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะงานของครูที่รับผิดชอบ สถานภาพส่วนตัวของครู และทัศนคติของครู สามารถร่วมกันอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 71 และมีตัวแปรที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 26 ตัวแปร และพบว่าตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมของผลทางตรงและผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ โอกาสความก้าวหน้า บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบต่อ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคม และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,290 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 9 กลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สภาพการปฏิบัติงาน และทัศนคติของครู สามารถร่วมกันอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานได้ประมาณ ร้อยละ 68 และมีตัวแปรที่ส่งผลทางตรง

และส่งผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานจำนวน 25 ตัวแปร และตัวแปรที่มีปริมาณผลทางตรง และทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเรียงลำดับตามความมากน้อยได้ดังนี้ คือนโยบายและการบริหาร บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

กิตติ คุ่มชาติ (2543) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อศึกษาระดับขวัญของครู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สร้างสมการพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติงานของครู และหาวิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้นศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา (2) ด้านการมอบหมายงาน (3) ด้านสภาพการทำงาน (4) ด้านระบบการวัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (5) ด้านโอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง (6) ด้านการให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ส่วนการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานผู้วิจัยศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จต่องานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับสังคมทั้งในและนอกโรงเรียน ในส่วนของการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารผู้วิจัยศึกษาการเสริมสร้างขวัญในด้านภาวะการเป็นผู้นำ ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 285 คน และผู้บริหารจำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา ($r=.640$) (2) ด้านการให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ($r=.660$) (3) ด้านการมอบหมายงาน ($r=.692$) (4) ด้านระบบการวัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r=.704$) (5) ด้านสภาพการทำงาน ($r=.719$) (6) ด้านโอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ($r=.741$) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้มี 3 ตัวแปร คือ ด้านโอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการมอบหมายงาน ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม

สามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ได้ร้อยละ 67.90 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่าตัวแปรด้านโอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ มีค่าสูงกว่าตัวแปรด้านสภาพการทำงานและด้านการมอบหมายงาน

ไพรัช จุ่นเกต (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 653 คน เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสมการทำนายขวัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และด้านลักษณะงานที่ทำ

จารุณี แก้วทอง (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้ (1) ความพึงพอใจในการทำงาน (2) การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (4) ความมั่นคงในงาน (5) การประสบผลสำเร็จ (6) การมีส่วนร่วมในหน่วยงาน (7) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (8) สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการในหน่วยงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไค-สแควร์ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ

เงินเดือนของบุคลากร นอกจากนี้เขาพบว่าปัจจัยที่กระทบกระเทือนถึงขวัญการปฏิบัติงาน คือ สภาพการทำงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงาน อายุ มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในหน่วยงาน และสภาพการทำงาน การศึกษามีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน การประสบผลสำเร็จ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และสภาพการทำงาน และพบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการประสบผลสำเร็จ

งานวิจัยต่างประเทศ

Young (1998) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนและขวัญครูในโรงเรียน ชนบทของออสเตรเลียตะวันตก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในชานเมืองและในชนบทของออสเตรเลียตะวันตก จำนวน 212 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ ซึ่งผู้วิจัยพบว่า ขวัญครูเปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน ขวัญครูเป็นตัวชี้วัดสุขภาพขององค์การ และประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ แบบสอบถาม (SLEQ) ซึ่งเป็นสอบถามที่สร้างขึ้นตามหลักการแบ่งของ Moo ที่แบ่งออกเป็น 3 มิติได้แก่ มิติที่ 1 วัดด้านความสัมพันธ์ มิติที่ 2 วัดในด้านของการพัฒนาบุคลากร และมิติที่ 3 วัดในด้านการส่งเสริมและการเปลี่ยนแปลงของระบบในโรงเรียน เพื่อใช้วัดมิติของการรับรู้ในตนเองของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญทั้งภายในและระหว่างโรงเรียนได้ และการรับรู้ของครูในการบริหารงานทั่วไป และด้านวิชาการมีผลเพียงเล็กน้อยในการอธิบายความแตกต่างในขวัญครู ซึ่งปรากฏว่าขวัญครูได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกมากกว่าปัจจัยภายในตัวครู เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ขวัญครูมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ทางด้านวิชาการ การสนับสนุนจากนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภารกิจที่หลากหลาย และการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ผลลัพธ์ของผู้เรียนในด้านอารมณ์และสติปัญญา การรับรู้และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

Anderson (2000) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญของบุคคลและประเมินระดับขวัญของหมู่คณะ ซึ่งทำการศึกษากับครูในโรงเรียนประถมศึกษาในระดับตำบลซึ่งมีขนาดเล็ก และขนาดกลาง จำนวน 542 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า จากการประเมินระดับขวัญของบุคคลและขวัญของหมู่คณะมีอัตราส่วนใกล้เคียงกัน โดยขวัญของบุคคลและขวัญของหมู่คณะมีความสัมพันธ์กัน และขวัญของบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของขวัญของหมู่คณะ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามี 9 องค์ประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งขวัญของบุคคลและขวัญของหมู่คณะได้โดยรวมร้อยละ 57

ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหาร (2) นักเรียนและประสบการณ์สอน (3) ความคาดหวังในงาน (4) ภาระงานและความต้องการ (5) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (6) ความขัดแย้งกัน (7) ความเชี่ยวชาญในหลักสูตร (8) ความกระตือรือร้น และ (9) ทรัพยากรพื้นฐาน เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า ทั้ง 9 องค์ประกอบสามารถทำนายขวัญระดับบุคคลได้ ร้อยละ 54 และทำนายขวัญของหมู่คณะได้ร้อยละ 41 เมื่อพิจารณาเฉพาะแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านนักเรียนและประสบการณ์ในการสอน สามารถทำนายขวัญครูระดับบุคคลได้ร้อยละ 25 ส่วนนโยบายและการบริหารกับความขัดแย้งสามารถทำนายขวัญของหมู่คณะได้ร้อยละ 10 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อปริมาณความแปรปรวนของทั้งขวัญของบุคคลและขวัญของหมู่คณะ แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมนักเรียน และการเรียนรู้ ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูมากกว่าพฤติกรรมการบริหาร ผู้บริหารอาจมีอิทธิพลผ่านมาทางนโยบายและการปฏิบัติงาน และนั่นก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้เรียน การเรียนรู้ และภาระงานของครู

Debruyne (2001) ได้ศึกษาลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานและการมีขวัญที่ต่ำของครู เพื่อที่จะสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูที่มีผลกระทบต่อผลผลิตในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญครูกับการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและขวัญครู ความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของครู ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการปฏิบัติงานของครูและการปฏิบัติงานทางวิชาการของนักเรียน ครูและโรงเรียนจำเป็นต้องทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศในกระบวนการทางการศึกษา ทัศนคติของครูเป็นผลมาจากส่วนหนึ่งของเงื่อนไขในสถานที่ทำงาน เช่น ความปลอดภัยและการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การสนับสนุนจากการบริหาร และการสนับสนุนจากผู้ปกครอง และสิ่งที่สำคัญเท่า ๆ กับความพึงพอใจในงานของครู คือ การได้มีอิสระในการปกครองตนเอง การมีที่ปรึกษา การมีส่วนร่วมและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นก็เป็นส่วน จูงใจให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ในส่วนของความพึงพอใจในงานนั้นมีส่วนเชื่อมกับการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และลักษณะของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสามารถทำนายระดับความพึงพอใจในการสอนของคณะครูได้ วัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับทั้งการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การเพิ่มผลงานและความพึงพอใจในงานของครู ในขณะเดียวกันหากระดับความพึงพอใจในงาน และระดับขวัญของครูต่ำก็เป็นสาเหตุให้ผลงานลดต่ำลงด้วยและยังทำให้ครูเกิดความท้อถอยในงาน เนื่องจากขวัญครูมีการเชื่อมโยงไปสู่ระดับความพึงพอใจในงาน ครูกับระดับของขวัญเป็นความกระตือรือร้น เป็นข้อผูกมัดในการทำงานและนี่เป็นทัศนคติทางบวกที่ส่งผ่านไปยังผู้เรียน อันจะแสดงออกมาในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียนได้ นอกจากนี้เงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่ส่งผลกระทบต่อการใช้ทัศนคติทางลบของครูได้

Rafferty (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ลาออกจากโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนระดับอนุบาล โดยจะเลือกโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันชัดเจนในด้านรูปแบบการสอน และการบริหารจัดการของโรงเรียน ได้จำนวน 6 โรงเรียน โดยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ (1) ระดับขวัญของครูกับอัตราการออกจากโรงเรียน (2) ระดับความพึงพอใจในผู้บริหารกับการตัดสินใจในการเปลี่ยนโรงเรียนของครู (3) ระดับขวัญในการปฏิบัติงานกับโอกาสที่ครูจะเปลี่ยนโรงเรียน (4) ประสิทธิภาพในการสอนกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ (1) ระดับขวัญในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในผู้บริหาร (2) ครูที่บรรจุใหม่ ความพึงพอใจในผู้บริหารกับการตัดสินใจในการเปลี่ยนโรงเรียนของครู (3) ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในผู้บริหาร กับโอกาสที่ครูจะเปลี่ยนโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูร้อยละ 36 รู้สึกว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

Bivona (2002) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญครู : ผลกระทบของประสิทธิภาพในการสอน สภาพการทำงาน และภาระงาน เพื่อศึกษาถึงการรับรู้และทัศนคติที่มีต่อการสอน โดยศึกษากับ ครูจำนวน 20 คน โดยเลือกจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาของตำบล Chancellor ใน เมือง Bronx ของนิวยอร์กประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นชาวมิวนามีสถานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 2 ถึง 35 ปี และมีอายุระหว่าง 23 ถึง 61 ปี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังศึกษาภูมิหลังของผู้เข้าร่วมวิจัย ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส เชื้อชาติ ระดับการศึกษา ในส่วนของภาระงาน ศึกษาจำนวนชั่วโมงในการใช้เวลาทำกิจกรรมสัมพันธ์ที่โรงเรียน หลังจากชั่วโมงที่มีการเรียนการสอน วิจัยมีลักษณะเป็นแบบเดลฟาย คือ ให้ครูที่เข้าร่วมตอบแบบสอบถามจนกว่าแบบสอบถามจะมีความสมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี จะมีทัศนคติทางบวกต่อการสอนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 10 ปี และกว่า ร้อยละ 78 ครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 10 ปี ไม่มีความสุขในการสอนและมีการเตรียมวางแผนที่จะออกจากอาชีพ ในทางตรงกันข้ามครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี จะไม่ลาออกจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่ได้รับการฝึกฝนและมีประสบการณ์จะนำไปสู่การลดความกดดัน มีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้ขวัญสูง ในส่วนของภาระงานที่สอน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 70 ทำงานช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ในการวางแผนการสอน การทำคะแนนสอบของผู้เรียน นอกจากนี้ยังพบว่า เงื่อนไขหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน การขาดการ

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	พัชรินทร์, 2529	ฉันทนา, 2531	นงรัตน์, 2531	รุจิรา, 2531	กิตติ, 2543	ไพรัช, 2545	จตุณี, 2546	Young, 1998	Anderson, 2000	Debnlyne, 2001	Rafferty, 2002	Blivona, 2002	Houchard, 2005
2. ลักษณะการบริหาร													
2.2 บุคลิกภาพผู้บริหาร*	x	x	x	x									
2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						x							x
2.4 นโยบายและการบริหาร*	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
3. สัมพันธภาพในการทำงานของครู													
3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน*	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
3.2 ความพึงพอใจในนักเรียน*	x	x	x	x				x	x			x	
3.3 การได้รับการยอมรับนับถือ*	x	x	x	x		x		x	x				x
4. บรรยากาศภายในโรงเรียน													
4.1 เขตที่ตั้งของโรงเรียน				x									
4.2 ชื่อเสียงของโรงเรียน				x									
4.3 สภาพการทำงาน*	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x
4.4 ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ*	x	x	x	x		x		x	x			x	x
4.5 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต*	x	x	x	x	x	x		x	x			x	
4.6 ความมั่นคงในงาน*	x	x	x	x			x						
4.7 ความสำเร็จในงาน*	x	x	x	x		x	x						
5. ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน													
5.1 ระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน		x	x	x									
5.2 ระยะเวลาเดินทางไป-กลับจากที่พักถึงโรงเรียน				x									
5.3 ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน				x									
5.4 สภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน		x	x										
5.5 สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน*	x	x	x	x									
5.6 การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง*	x	x	x	x						x		x	x
6. ทศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู													
6.1 ทศนคติต่อวิชาชีพ*	x	x	x	x								x	
6.2 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน*	x	x	x	x									
6.3 ทศนคติต่อโรงเรียน*	x	x	x	x						x			
6.4 ทศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน*	x	x	x	x									

* หมายถึง ปัจจัยที่ผู้วิจัยคัดเลือกเพื่อนำมาศึกษา

ตารางที่ 2.4 แสดงปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งนี้ จากการสำรวจดังกล่าว พบว่า สามารถจัดกลุ่มได้ 6 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงานของครู บรรยากาศภายในโรงเรียน ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน และทศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นในการคัดเลือกตัวแปรที่จะนำมาศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ มีผู้ศึกษาตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป พบว่า มีตัวแปรที่สามารถนำมาศึกษาได้จำนวนทั้งสิ้น 19 ตัวแปร ในจำนวน 6 ปัจจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ความรับผิดชอบในครอบครัว และสภาพแวดล้อมทางบ้าน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจากการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2) ลักษณะการบริหาร ประกอบด้วย บุคลิกภาพผู้บริหาร และนโยบายและการบริหาร ส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร จากการศึกษางานวิจัย พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูน้อยมากและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่สนใจนำมาศึกษาเช่นกัน

3) สัมพันธภาพในการทำงานของครู ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในนักเรียน

4) บรรยากาศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน

5) ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน คือ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง

6) ทศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ทศนคติต่อวิชาชีพ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทศนคติต่อโรงเรียน และทศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

2.2.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

นอกจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูแล้ว จากการศึกษางานวิจัยเพิ่มเติม พบว่า มีงานวิจัยอีกจำนวน 13 เรื่องที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

เผ่า วัชรเมฆขลา (2529) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน กับขวัญกำลังใจครู คุณภาพนักเรียน และความพึงพอใจของชุมชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินองค์ประกอบในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหาร คุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมของการบริหาร และผลกระทบจากการบริหารที่มีต่อขวัญกำลังใจครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และความพึงพอใจของชุมชน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ และประสิทธิภาพในการทำนายระหว่างองค์ประกอบในการบริหารกับ ผลกระทบจากการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้คือ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาพิเศษอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ นักเรียนชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 คณะกรรมการนักเรียน และคณะกรรมการการศึกษา จำนวน 2,716 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ในการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า (1) ความรู้ความเข้าใจในการบริหาร คุณลักษณะผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร ขวัญกำลังใจครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับดี (2) การศึกษาความสัมพันธ์ต่าง ๆ และการวิเคราะห์เส้นทาง พบว่า (2.1) ความรู้ความเข้าใจในการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ “ระดับต่ำ” กับขวัญกำลังใจของครู และในระดับ “ต่ำมาก” หรือแทบไม่มีความสัมพันธ์เลย กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของชุมชน (2.2) คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ระดับ “ปานกลาง” กับขวัญกำลังใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และมีความสัมพันธ์ใน “ระดับต่ำ” กับ ความพึงพอใจของชุมชน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (2.3) พฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์ “ระดับสูง” กับขวัญกำลังใจของครู มีความสัมพันธ์ “ระดับปานกลาง” กับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีความสัมพันธ์ “ระดับต่ำ” กับความพึงพอใจของชุมชน (3) การศึกษาประสิทธิภาพในการทำนายระหว่างองค์ประกอบในการบริหารกับขวัญกำลังใจของครู คุณภาพของนักเรียนและความพึงพอใจของชุมชนมีดังนี้ (3.1) พฤติกรรมของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ ขวัญกำลังใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้ร้อยละ 55 ร้อยละ 39 และร้อยละ 9 ตามลำดับ คุณลักษณะของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของชุมชนได้ร้อยละ 5

คงสี สนทอง (2535) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เพื่อประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับขวัญกำลังใจของครู ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 91 คน และครู อาจารย์ในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 526 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น มีคุณลักษณะที่ดี มีขวัญกำลังใจดี และพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการบริหาร และขวัญกำลังใจ

ของครู นอกจากนี้ ยังพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในระดับสูง

อุบลรัตน์ ณ บางช้าง (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษากับพนักงานในสำนักงานใหญ่ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 278 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผู้วิจัยพบว่า รูปแบบพฤติกรรมการบริหารงานแบบมุ่งเน้นทั้งคนและงาน เน้นการทำงานเป็นหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบรรยากาศในการทำงานร่วมมือร่วมใจในการช่วยเหลือกัน งานประสบความสำเร็จสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ และรูปแบบที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับขวัญในการปฏิบัติงานคือ รูปแบบที่ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจทั้งคนทั้งงาน เพียงแค่ให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำงานได้เท่าไรก็เท่านั้น ทำงานประจำไปเรื่อยๆ ไม่มีจุดมุ่งหมายใช้ความพยายามน้อยมากที่จะทำให้งานสำเร็จ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบเท่ากับ 0.6

ถวิล ทิมมา (2538) ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญครูในโรงเรียนประถมศึกษา(โรงเรียนขยายโอกาส) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ (2) เพื่อศึกษาขวัญของครู และ(3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญครู ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ ในการคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศงานวิชาการโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทในการนิเทศงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และครูเพศชายมีระดับขวัญสูงกว่าครูเพศหญิง และครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างประเมินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง ต่ำกว่าระดับความต้องการของตนและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิญญูณี สุทธิวิเศษ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร (2) ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน (3) ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานและ(4) ความพึงพอใจในการทำงานกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานระดับล่างของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สงเสริม รุ่งรักสกุล (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญในการปฏิบัติงาน: กรณีข้าราชการสำนักงานประมาณ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำทางการบริหารของข้าราชการสำนักงานประมาณระดับ 7 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมาณระดับ 4-6 โดยศึกษากับข้าราชการสำนักงานประมาณ จำนวน 227 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไค-สแควร์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางการบริหารของข้าราชการสำนักงานประมาณระดับ 7 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมาณระดับ 4-6 ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงานประมาณระดับ 4-6 ที่มีผู้บังคับบัญชาแบบปรึกษาหารือและแบบมีส่วนร่วม จะมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและสูง สำหรับข้าราชการที่มีผู้บังคับบัญชาแบบเผด็จการและแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

ชนิษฐา พวงสุวรรณ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบัตรเครดิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการประเมินตนเอง และตามการรับรู้ของพนักงานและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการประเมินตนเองและตามการรับรู้ของพนักงาน และศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยศึกษากับหัวหน้างาน 26 คน และพนักงาน 141 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการประเมินตนเองโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ที่สุด ส่วนด้านการทำตัวเป็นแบบอย่าง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างกระบวนการทำงาน และด้านการทำให้คนอื่นแสดงความสามารถอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพนักงานโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างกระบวนการทำงาน ด้านการทำให้คนอื่นแสดงความสามารถ ด้านการทำตัวเป็นแบบอย่าง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเสริมสร้างกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพศแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทวิศักดิ์ กวยะปาณิก (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1-6 ในช่วงอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร และขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครู-อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1-6 จำนวน 316 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทั้ง 6 ด้าน คือ การกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การควบคุมบังคับบัญชา การเป็นผู้นำ และการจูงใจ (2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ส่วนระดับขวัญที่อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า มีอยู่ 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี การได้รับความยุติธรรม และด้านความมั่นคงปลอดภัย นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการบริหารและขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัญญาพร เพ็ญพิพัฒน์ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ระดับขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนเอกชน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในการ วิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน จำนวน 290 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ในการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์อยู่ใน ระดับมาก แต่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์มากกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ ในส่วนครูมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยมีขวัญกำลังใจด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าด้านปัจจัย ค้ำจุน และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธัญพร ทองขาว (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มอำนาจในงานกับขวัญในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อ(1) ศึกษาระดับการเพิ่มอำนาจในงานและระดับขวัญในการปฏิบัติงาน (2) เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เปรียบเทียบระดับขวัญใน การปฏิบัติงานโดยจำแนกตามระดับการเพิ่มอำนาจในงาน และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเพิ่มอำนาจในงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 223 คน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดย (1.1) เพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้าน (1.1.1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (1.1.2) ความมั่นคงในงาน (1.1.3) ความพึงพอใจใน สภาพแวดล้อมของงาน (1.2) อายุในการทำงานที่แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานต่าง ต่างกันในด้าน (1.2.1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (1.2.2) ความรู้สึกรับผิดชอบ (1.2.3) ความรู้สึกด้านประสบผลสำเร็จ (1.3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบแตกต่างกัน ยกเว้นด้านระดับการศึกษาที่มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) พนักงานที่ได้รับการเพิ่มอำนาจในระดับ ปานกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และพนักงานที่ได้รับการเพิ่มอำนาจต่างกันมี ขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) การเพิ่มอำนาจในงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุบัญญัติดา หุ่นแก้ว (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรม การสื่อสารภายในองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงาน:ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกระทรวงพาณิชย์ เพื่อศึกษา (1) รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร และระดับขวัญในการปฏิบัติงาน (2) เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ(3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการระดับ 3-7 สังกัด กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 275 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบเชิงซ้อน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของฟิชเชอร์ และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงพาณิชย์มีรูปแบบพฤติกรรมสื่อสารเรียง จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสารแบบแนวนอน การสื่อสารแบบบนลงล่าง การสื่อสารแบบล่าง ขึ้นบน และการสื่อสารแบบข้ามสายงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบพฤติกรรมสื่อสารทุกรูปแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยการสื่อสารแบบบนลงล่าง ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ความยุติธรรมในการบริหาร(สูงกว่าด้านอื่น ๆ) ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันเป็น กลุ่ม ความพึงพอใจในงานและโอกาสในความก้าวหน้า ส่วนการสื่อสารแบบล่างขึ้นบนมีลักษณะ เดียวกับการสื่อสารแบบบนลงล่าง ในการสื่อสารแบบแนวนอนพบว่า มีผลต่อขวัญในการ ปฏิบัติงานด้านความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

งานวิจัยต่างประเทศ

Jones (1997) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู-ความสัมพันธ์ต่อขวัญ ของหมู่คณะและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานว่าการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก และศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน โดยศึกษากับครู จำนวน 1,176 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 36 โรงเรียน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับน้อยในการ บริหารงานบุคคลและการบริหารงานงบประมาณ และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และโครงสร้างการบริหารงาน ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน นอกจากนี้พบว่า โรงเรียน ที่มีขนาดเล็กมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และกลาง ในส่วนของขวัญใน

การปฏิบัติงาน พบว่าครูร้อยละ 59.8 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีขวัญสูงด้านความพึงพอใจในการสอน และความกดดันจากชุมชน ส่วนด้านที่มีขวัญครูต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน นอกจากนี้การที่ครูมีประสบการณ์ในชั้นเรียน เป็นผู้อาวุโส และทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีขวัญสูงที่สุด ในการศึกษาครั้งนี้จุดประสงค์หลักคือ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับความสัมพันธ์ของสองตัวแปร คือ ขวัญครู และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนั้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญครูมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2.5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ ขวัญในการปฏิบัติงาน	เผ่า, 2529	คงสี, 2535	อุบลรัตน์, 2536	ถวิล, 2538	วิญลี, 2540	สงเสริม, 2542	ชนิษฐา, 2546	ทวีศักดิ์, 2547	ปัญญาพร, 2547	ธัญพร, 2548	สุปัญญาดา, 2548	Jones, 1997
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว												
1.1 เพศ				x								
1.2 อายุราชการ				x								
1.3 ระดับการศึกษา				x								
1.4 เงินเดือน				x								
2. ด้านผู้บริหาร												
2.1 ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร	x											
2.2 คุณลักษณะของผู้บริหาร	x	x										
2.3 พฤติกรรมการบริหาร*	x	x	x					x	x			
2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*						x	x					x
2.5 การนิเทศงานของผู้บริหาร				x								
3. การเพิ่มอำนาจในงาน										x		
4. การสื่อสารภายในองค์กร					x						x	
5.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู												x

* หมายถึงตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกในการศึกษาครั้งนี้

จากตารางที่ 2.5 ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรที่เห็นสมควรจะนำมาศึกษาในครั้งนี้ โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ มีผู้วิจัยที่ทำการศึกษาดังแต่ 3 คนขึ้นไปและตัวแปรนั้น มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการบริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในที่นี้ตัวแปรด้านพฤติกรรมการบริหารนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษานิยามความหมายที่มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้ พบว่า มีความหมายในลักษณะเดียวกันกับนิยามความหมายของตัวแปรด้าน “นโยบายและการบริหาร” ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ ของลักษณะการบริหาร ส่วนตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้น นอกจากจะมีความสัมพันธ์กับ ขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูงแล้ว (ส่งเสริม รุ่งรักสกุล, 2542; ขนิษฐา พวงสุวรรณ, 2546) ยังเป็นตัวแปรที่มีผู้ได้นำไปศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย (ไพรัช จุ่นเกต, 2545; Houchard, 2005)

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จึงสามารถสรุปได้ว่ามีตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษา มีจำนวน 20 ตัวแปรดังนี้

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน
- 2) ลักษณะการบริหาร ประกอบด้วย บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และนโยบายและการบริหาร
- 3) สัมพันธภาพในการทำงานของครู ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในนักเรียน
- 4) บรรยากาศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน
- 5) ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง
- 6) ทักษะต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ทักษะต่อวิชาชีพ ทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะต่อโรงเรียน และทักษะต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

ตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 20 ตัวแปรดังกล่าว เมื่อนำแต่ละปัจจัยมาพิจารณาในสภาวะการณ์ของครูในยุคของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 พบว่า ยังมีตัวแปรที่น่าสนใจนำมาศึกษา ในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการบริหาร และปัจจัยด้านบรรยากาศภายในโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล นอกจากตัวแปรด้านอายุ เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานแล้ว ผู้วิจัยยังพบว่า ตัวแปรด้านทักษะการวิจัยของครู น่าจะมีส่วนในการส่งผลต่อขวัญในการ

ปฏิบัติงานของครูในสภากาหนดปัจจุบัน เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 9(4) ได้กำหนดว่า ในการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุนมาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2542) ดังนั้น เพื่อให้การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานอันจะส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียน จึงมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานครู 4 หน่วยงาน ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2550) ได้แก่

(1) คุรุษภาในฐานะเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู สาระสำคัญประกอบด้วย (1.1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นข้อกำหนด สำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพครู จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะ เข้ามาประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถขอใบประกอบวิชาชีพครู เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็น บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพครูได้ โดยกำหนด มาตรฐานความรู้ไว้ 9 มาตรฐานคือ ความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนา หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการ ในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความ เป็นครู

(1.2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้ เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความ ชำนาญในการประกอบวิชาชีพทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญตามระดับคุณภาพ ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไป ดังนั้นในมาตรฐานการปฏิบัติงานจึงได้กำหนดไว้ทั้งหมด 12 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

(1.3) มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

(2) สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลเกี่ยวกับตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู อันเกี่ยวข้องกับ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ครูปฏิบัติ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งและวิทยฐานะครู

(3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในด้านการเรียนการสอนไว้ 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบหมั่นพัฒนาตนให้เข้ากับชุมชน และมีครูเพียงพอ และมาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(4) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพสถานศึกษา และได้กำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูไว้ 2 มาตรฐานเช่นเดียวกันคือ มาตรฐานที่ 22 ครูผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

จากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูทั้ง 4 หน่วยงานดังกล่าว เมื่อพิจารณาความสอดคล้อง สามารถสรุปได้ 2 ประเด็นคือ ครูต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และครูต้องมีผลงานทางวิชาการ เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งหรือวิทยฐานะของครู ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพครูซึ่งมีความสำคัญอันดับแรก และสามารถปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เมื่อผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ย่อมจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้วยการเข้าสู่ตำแหน่งและวิทยฐานะของครูตามภาระหน้าที่ และลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ อันจะนำความสำเร็จและความภาคภูมิใจมาสู่ครูผู้ที่สามารถปฏิบัติงาน และสามารถอยู่รอดได้ในสังคมของยุคปฏิรูปการศึกษา

ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า มาตรฐานความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา จะเป็นตัวเชื่อมโยงวิธีการ และแนวทางการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนที่สำคัญ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 30 กล่าวว่ ให้สถานศึกษาพัฒนาการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมของผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) และกรมวิชาการ (2545) ได้สรุปภารกิจของครูในการใช้การวิจัย 3 ประการ คือ ประการแรก ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนและใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ประการที่สอง ทำวิจัยเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และประการที่สาม คือ นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน นอกจากการวิจัยจะมีจุดประสงค์เพื่อแก้ปัญหานักเรียนในชั้นที่ตนเองรับผิดชอบแล้ว ครูยังสามารถนำผลงานวิจัยของครู ใช้เป็นหนทางนำไปสู่การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ด้วย เพราะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ถือได้ว่าเป็นผลงานทางวิชาการของครูเช่นกัน(สุกัญญา เทียนทอง, 2550)

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการวิจัย ไม่กล้าทำวิจัยเพราะกลัวผิด เนื่องจากครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจ ไม่มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ (ธีระวัฒน์ ฆะราช, 2545; สุพัฒน์ชัย บุญถัมภ์, 2545; ชญาภาภรณ์ พิพัฒน์สุข, 2546) และนั่นก็เป็นเหตุกั่วงวลใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการที่ครูต้องนำกระบวนการวิจัยเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนดังนั้น ตัวแปรด้านทักษะการวิจัยของครู ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลของครู จึงน่าจะมีส่วนกระทบต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้

2) ลักษณะการบริหาร ประกอบด้วย บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และนโยบายและการบริหาร ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารในสภาวะการณ์ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันคือ การบริหารโดยหลักการมีส่วนร่วมซึ่ง อุตัย บุญประเสริฐ (2544) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีสิ่งสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนที่เด่นชัด คือ ระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งแนวทางการบริหารในลักษณะนี้เป็นแนวปฏิบัติทางการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนนโยบายของชาติในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสาระสำคัญตามมาตรา 39 และ 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และรูปแบบการบริหารในลักษณะนี้มีหลายรูปแบบ แต่ปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศไทยได้ใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในรูปแบบที่มีการบริหารจัดการโดยมีผู้บริหารเป็นหลัก กล่าวคือ เน้นหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของทุกฝ่าย โดยมีคณะกรรมการโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาของผู้บริหาร ซึ่งคณะกรรมการจะประกอบไป

ด้วยตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนนักเรียน (ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย) คณะกรรมการมีบทบาทในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารแต่อำนาจการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายจะยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารที่ได้จากการสังเคราะห์จากงานวิจัย ผู้วิจัยจึงเปลี่ยนมาใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแทน โดยสรุปปัจจัยด้านลักษณะการบริหารจึงประกอบไปด้วย บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร

3) บรรยากาศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ตัวแปรด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในปัจจุบันนี้คือ การทำผลงานทางวิชาการของครู ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าของครูโดยตรง และเป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการที่จะทำผลงานทางวิชาการ เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งและวิทยฐานะของครู อันจะได้รับความผลตอบแทนที่นอกเหนือจากการได้รับเงินเดือนปกติ ดังนั้นจึงเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการ แต่ปัจจุบันนี้การทำผลงานทางวิชาการของครูประสบปัญหา และครูคิดว่าเป็นเรื่องยาก จึงทำให้ครูจำนวนมากทอดทิ้งการทำผลงานทางวิชาการ (เรณู ตรีโลเกศ, 2549) ผู้วิจัยเห็นว่า การทำผลงานทางวิชาการของครูน่าจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่จะทำให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานของครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรการทำผลงานทางวิชาการของครูแทนตัวแปรด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยจากตารางดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปตัวแปรที่สนใจนำมาศึกษาในปัจจุบันด้านบรรยากาศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน

สรุปโดยภาพรวม จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า มีปัจจัยที่สามารถนำมาศึกษาในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 21 ตัวแปรคือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะการวิจัยของครู
- 2) ลักษณะการบริหาร ประกอบด้วย บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร

3) สัมพันธภาพในการทำงานของครู ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในนักเรียน

4) บรรยากาศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน

5) ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง

6) ทักษะต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ทักษะต่อวิชาชีพ ทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะต่อโรงเรียน และทักษะต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

ซึ่งผู้วิจัยกล่าวถึงรายละเอียดต่างๆ ในแต่ละปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง สิ่งส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูประกอบด้วย อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะการวิจัยของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

อายุ เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล หรือเป็นวัยของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างในด้านประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ความสนใจ ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความคิด บุคลิกภาพ และวุฒิภาวะต่าง ๆ (อารีย์ พันธุ์มณี, 2546) ดังเช่นงานวิจัยของ Jones (1997) พบว่า ความเป็นผู้อาวุโสของครู ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงได้ เช่นเดียวกับ สุบัญญัติ นุ่นแก้ว (2548) พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความรู้สึกเกี่ยวกับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ยังพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่สามารถกระทบกระเทือนต่อขวัญในการทำงานของครูได้เช่นกัน (จารุณี แก้วทอง, 2546 ; ธีรพร ทองขาว, 2548)

เงินเดือน เป็นหนึ่งในปัจจัยของการดำรงชีวิต ดังเช่นทฤษฎีของ Maslow ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งขั้นแรกของเขานั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองในด้านนี้จำเป็นที่จะต้องมีความจำเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เงินเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ดังงานวิจัยของ สุบัญญัติ นุ่นแก้ว(2548) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนสูงมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ จงกลณี เจริญสุข (2541) ที่พบว่าด้านที่ควรได้รับความสนใจคือ ด้านความพอใจในรายได้ ซึ่งการมี

รายได้จากการทำงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ในด้านร่างกาย นอกจากนี้ Debruyne (2001) ได้พบว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลส่งผลต่อการมีทัศนคติทางลบของครู Houchard (2005) พบเช่นเดียวกันว่า สิ่งที่น่าสนใจก็คือ ในงานวิจัยของเขาเกือบทุกโรงเรียน(ยกเว้น 1 โรงเรียน) พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนมีระดับขวัญครูต่ำที่สุด ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการมีรายได้ไม่เพียงพออาจส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้

ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากครูที่ได้รับการฝึกฝนและมีประสบการณ์จะนำไปสู่การลดความกดดัน หรือความเครียดในการทำงาน อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและทำให้ขวัญครูสูงได้ การที่ครูมีประสบการณ์น้อยจะทำให้ทำงานหนักกว่าครูที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป เพราะว่าครูที่มีประสบการณ์มากมีความชำนาญในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียน และมีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียนได้ดีกว่า (Bivona, 2002) จากการศึกษาของ Anderson (2000) พบว่า มี 9 องค์ประกอบที่สามารถทำนายขวัญระดับบุคคลและขวัญของหมู่คณะโดยรวมได้ร้อยละ 57 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านนักเรียนและประสบการณ์ในการสอน สามารถทำนายขวัญครูระดับบุคคลได้ร้อยละ 25 ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีระดับการทำนายสูงกว่าทั้ง 8 องค์ประกอบ นอกจากนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน ยังมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน การประสบผลสำเร็จ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (จารุณี แก้วทอง, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับ สาทรร วรสีห์ (2541) ที่พบว่า ประสบการณ์ทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในขวัญการทำงานได้ อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการปฏิบัติงานอีกด้วย (ชิดหทัย ผลานันท์ , 2541)

ทักษะการวิจัยของครู เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากการพัฒนาผู้เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมลักษณะเช่นใด ครูผู้สอนต้องตระหนักอยู่เสมอว่าผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใด และควรมีการแก้ไขกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างไร และการที่ครูผู้สอนจะสามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนได้ ต้องใช้กระบวนการวิจัยเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 30 กล่าวว่า ให้สถานศึกษาพัฒนาการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมของผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา นอกจากนี้กรมวิชาการ (2545) ได้สรุปภารกิจของครูในการใช้การวิจัย 3 ประการ คือ ประการแรก ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนและใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ประการที่สอง ทำวิจัยเพื่อจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และประการที่สาม คือนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

จากการศึกษาคำนิยามของคำว่า ทักษะการวิจัยของครู นั้นพบว่า ความหมายของคำว่า ทักษะ หมายถึง ความชัดเจนหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างได้จากการเรียนรู้ เป็นทักษะภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนจากการกระทำและการปฏิบัติ (ศิริพรรณ สายหงส์, ม.ป.ป.) ส่วนการวิจัย นั้นเป็นวิธีการศึกษาที่มีระเบียบวิธีเฉพาะในการกำหนดปัญหา การแสวงหาลู่ทางแก้ปัญหา การใช้วิธีการต่างๆ แก้ปัญหา การบันทึกรายละเอียดผลการปฏิบัติการ การสรุปและเสนอผลการแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่คำตอบของผลการวิจัย และผลการวิจัยที่ได้เป็นความรู้ใหม่หรือเป็นผลของการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์และสังคมต่อไป (ทิตินา เขมมณี และ นางลักษณ วิรัชชัย, ม.ป.ป.) ชญาภากรณ พิชพัฒนสุข (2546) กล่าวว่า ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการหากระบวนการแก้ไขปัญหา กระบวนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือแก้ไขพฤติกรรมของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา/การพัฒนาการจัดกิจกรรม ลงมือแก้ปัญหา/การพัฒนา สรุปผลและรายงานผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนา นอกจากนี้เขาได้สังเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยของครูไว้ดังนี้

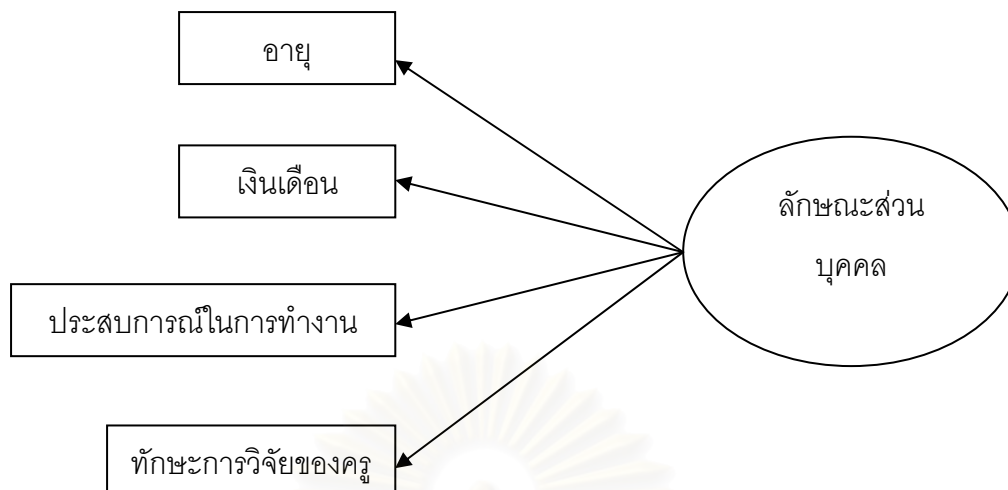
- 1) มีทักษะในการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนแต่ละคนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- 2) มีทักษะในการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนในจุดที่เป็นปัญหาแล้วหาแนวทางในการปรับปรุงได้
- 3) วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาสาเหตุของปัญหา ในตัวผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนได้
- 4) สามารถหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้
- 5) มีทักษะในการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 6) สามารถนำทางเลือกที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ปัญหา โดยการทำวิจัยเกี่ยวกับผู้เรียนและวิธีการสอน
- 7) มีความสามารถในการจัดทำรายงานการวิจัยเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง
- 8) นำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ต่อไปได้

นอกจากทักษะที่กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการได้เสนอไว้ว่า ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย มีทักษะในการดำเนินการวิจัย มีความสามารถด้านทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมไปถึงความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อความรู้ต่างๆ (พีรวัฒน์ วงษ์พรม, 2533; ประภารัต มีเหลือ, 2540) ดังนั้น ในการวิจัย

ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของ ทักษะการวิจัยของครู หมายถึง ความสามารถในการแสวงหาแนวทางหรือกระบวนการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือแก้ไขพฤติกรรมผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมโดยการวิเคราะห์ วางแผน ลงมือแก้ปัญหา การสรุปและรายงานผลการแก้ปัญหา รวมถึงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

ชญาการณ พัทฒนสุข (2546) ได้ศึกษาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ครูยังขาดทักษะการวิจัยอยู่มาก และครูส่วนมากคิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยาก ไม่กล้าทำวิจัยเพราะกลัวผิด เนื่องจากครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจ ไม่มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ ส่วนงานวิจัยของ สุพัฒน์ชัย บุญปลัดมภ์ (2545) ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ยังพบว่า ครูมีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการวิจัยมีปัญหาปานกลางถึงมาก ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้อง และจากงานวิจัยของ ธีระวัฒน์ ษะราช (2545) ได้ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและสมรรถภาพการวิจัย ระหว่างครูนักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการและความต่อเนื่องในการทำวิจัยแตกต่างกัน ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่าความต่อเนื่องทางการทำวิจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและสมรรถภาพการวิจัย ซึ่งหากครูขาดการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง นั่นก็หมายความว่า ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูจะประสบผลสำเร็จน้อย และย่อมส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียน อันจะนำไปสู่การเกิดผลกระทบต่อจิตใจของครู ซึ่งงานวิจัยของ ฉันทนา ชั่งใจ (2531); นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) และรุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) ได้พบว่า ความพึงพอใจในนักเรียนส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น การที่ครูขาดทักษะการวิจัย อันเป็นทักษะที่สำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นั้น อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้เช่นกัน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยตามแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดลักษณะส่วนบุคคล

2. **ลักษณะการบริหาร** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

บุคลิกภาพผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหาร ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมนิยามความหมายจากผู้ที่มีการศึกษาวิจัย พบว่าจะมีการแสดงออกให้เห็นได้ 4 ลักษณะ (พัชรินทร์ จินดาหลวง, 2529; ฉันทนา ชังใจ, 2531; นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2531; รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531) ดังนี้

1) **ลักษณะการมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy)** ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูดหรือคำสั่ง มีความคล่องตัวกระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมของกลุ่ม เป็นผู้ที่เชื่อถือได้

2) **ลักษณะความรับผิดชอบ (Responsibility)** ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่มีความพยายามและตั้งใจในการปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จหรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำ เป็นคนที่ไว้ใจได้ รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง

3) **ลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)** ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีอารมณ์ที่เหมาะสม อารมณ์หนักแน่นมั่นคง สุขุม เยือกเย็น และทำตนให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล

4) ลักษณะการเข้าสังคม (Sociability) ได้แก่ ลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการเข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่นได้อย่างดี การชอบสมาคม ชอบคบเพื่อน หรือชอบล้อมรอบด้วยผู้คน ชอบทำงานร่วมกับกลุ่ม เป็นที่พอใจของกลุ่มหรือสมาคม

รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) พบว่า บุคลิกภาพผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมอย่างเดียวนั้นได้แก่ บุคลิกภาพผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพด้านการความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพผู้บริหารด้านการเข้าสังคม เช่นเดียวกับ ฉันทนา ชังใจ(2531) ที่พบว่า บุคลิกภาพผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่ส่งผลเชิงนิมิตต่อขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูง และบุคลิกภาพด้านการมีอำนาจอิทธิพล ด้านการเข้าสังคม และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง จากการวิจัยของ นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) ได้ขอค้นพบเช่นเดียวกันว่า ตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรด้านนโยบายและการบริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ส่วนบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านการมีอำนาจอิทธิพล มีปริมาณผลทางอ้อมสูงที่สุด

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การบริหารงานองค์การให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการบริหารคือ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การ ความสามารถขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและคุณสมบัติของความเป็นผู้นำในการปกครองบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือของเอกชนก็ย่อมต้องการผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำในการนำพาองค์การให้ดำเนินงานไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงคำนิยามของคำว่า ภาวะความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้ภาวะความเป็นผู้นำที่ดีได้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นผลสำเร็จ(กิตติ คุ่มชาติ, 2543) ส่วนปรัชญา เวสารัชช์ (2523 อ้างถึงใน นพพร เจริญสุข, 2540) ได้ให้คำนิยามของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนซึ่งเราเรียกว่าผู้นำสามารถทำให้คนอื่น ๆ ส่วนมากซึ่งเป็นผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนดหรือต้องการ เช่นเดียวกันกับ นพพร เจริญสุข (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะการนำหรือประสานงานกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มของผู้นำ เพื่อให้คนอื่นทำตามความตั้งใจของตนหรือกลุ่ม โดยให้คนอื่นเกิดความเลื่อมใสนับถือ ศรัทธา ให้ความไว้วางใจ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจและงานบรรลุเป้าหมาย Houchard (2005) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำไว้เช่นกันว่า หมายถึง ศิลปะของ

ผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการแนะนำผู้อื่น โน้มน้าวใจ ชี้แนะแนวทาง และจัดการบริหารสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรหรือภายในกลุ่มได้ นอกจากนี้ ไพรซ์ จุ่นเกต (2545) ได้นิยามว่า เป็นการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำของคุณเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย การโน้มน้าวให้คุณเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

โดยสรุปแล้วผู้วิจัยจึงให้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารในการโน้มน้าวใจ การประสานงาน การทำให้บุคคลอื่น หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ไว้วางใจ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทางและวิธีการที่ผู้บริหารกำหนดหรือต้องการ

จากการวิจัยของสงเสริม รุ่งรักสกุล (2542) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ และการให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีระดับปานกลางและสูง ส่วนข้าราชการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเผด็จการ และแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์นั้น ส่งผลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ชนิษฐา พวงสุวรรณ (2546) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ Houchard (2005) พบว่าการรับรู้ในภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร

การบริหารโรงเรียนในยุคของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นั้นได้เน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาในการบริหารงาน 4 ด้านคือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งต่อไปนี้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับและส่งเสริมกิจกรรมของโรงเรียนโดยมีคณะกรรมการโรงเรียนจัดการบริหารโรงเรียนโดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ดังนั้นการบริหารงานของโรงเรียนจึงต้องยึดหลักของการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้มีรูปแบบการบริหารที่กำลังเป็นที่นิยมคือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เนื่องจากมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และมีกระบวนการบริหารที่เด่นชัดในเรื่องของ ระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรหรือแบบการทำงานของโรงเรียนจากที่เคยรับคำสั่ง มาเป็นการบริหารโดยการริเริ่มด้วยตนเอง และสนองความต้องการจำเป็น(Need)ของโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน บรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนก็จะมีเปลี่ยนแปลงบทบาททั้งของคุณครูและผู้บริหารสถานศึกษา(อุทัย บุญประเสริฐ,

2544) ซึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประสบผลสำเร็จ (Wohlstetter and Morhman, 1993; Wohlstetter, 1995; odden and Wohlstetter, 1995 อ้างถึงใน ดิเรก วรณเศียร, ม.ป.ป.) สามารถสรุปได้มีดังนี้ (1) การกระจายอำนาจ (Disperse power) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีประสิทธิผลต้องเป็นการกระจายอำนาจไปให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (2) การเน้นที่การพัฒนาวิชาชีพครู (Stress Professional Development) จะต้องเป็นการพัฒนาในภาพรวมทั้งโรงเรียน และเป็นการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการบริหารและการตัดสินใจ ลักษณะของการพัฒนาต้องมีแผนการปฏิบัติงานในระยะยาว มีการปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล (3) การเผยแพร่สารสนเทศ (Disseminate Information) ซึ่งควรเป็นดำเนินการเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนได้รับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับโรงเรียนมากที่สุด การที่ครูได้รับรู้เรื่องราวข่าวสารทั่วทั้งโรงเรียนที่กำลังเป็นที่สนใจทั่วกัน จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น (4) การเลือกผู้บริหารที่เหมาะสม (Select the Right Principal) โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ และรู้จักการมอบหมายงาน ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากในการกระจายอำนาจ สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น และ ชักจูงให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน และให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ครูและเจ้าหน้าที่ (5) การมีวิสัยทัศน์ (Have a Vision) มีความชัดเจนเกี่ยวกับพันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายเกี่ยวกับที่จะเกิดผลกับตัวผู้เรียน โดยใช้การเห็นพ้องต้องกันของครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นวิสัยทัศน์ที่มีการยอมรับร่วมกัน (6) การให้รางวัล (Reward Accomplishment) ซึ่งการให้รางวัลและแรงจูงใจที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีส่วนช่วยให้นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนี้ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากจะยึดหลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแล้ว เงื่อนไขความสำเร็จประการหนึ่งคือ กฎ ระเบียบ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ จะต้องมีความชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ และจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคณะกรรมการการบริหารการศึกษาต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎี Z คือ การเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด และเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตั้งแต่การร่วมมือร่วมใจกันกำหนดนโยบาย การแก้ปัญหาาร่วมกัน การขจัดข้อขัดแย้ง และการนำข้อขัดแย้งมาใช้ในทางสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับงาน และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (อิทธิพัทธ์ อิศรธำรง, 2549) ดังนั้นด้วยหลักการบริหารจัดการดังกล่าว จึงก่อให้เกิด

ขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน และพฤติกรรมดังกล่าวเป็นลักษณะของการมีขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความสำคัญของการใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานยังทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของคุณดีขึ้น (ดิเรก วรณเศียร, ม.ป.ป.; นพรัตน์ ศรีเจริญ, 2547)

ในการศึกษาคำนิยามของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น มีผู้นิยามไว้ว่า คือ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจ การบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ การเงิน บุคลากรและการบริหารงานทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชน ตัวแทนครู ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด (อุทัย บุญประเสริฐ, 2544; ดิเรก วรณเศียร, ม.ป.ป.) ในงานวิจัยครั้งนี้ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับผู้วิจัยคือ พฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงนิยามว่า หมายถึง กลยุทธ์ในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้หลักการกระจายอำนาจในการบริหารของผู้บริหาร มีการวางแผนระยะยาวในพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ใช้หลักการเห็นพ้องต้องกันของบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน การกำหนดหลักสูตรของโรงเรียน และมีการให้รางวัลแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม

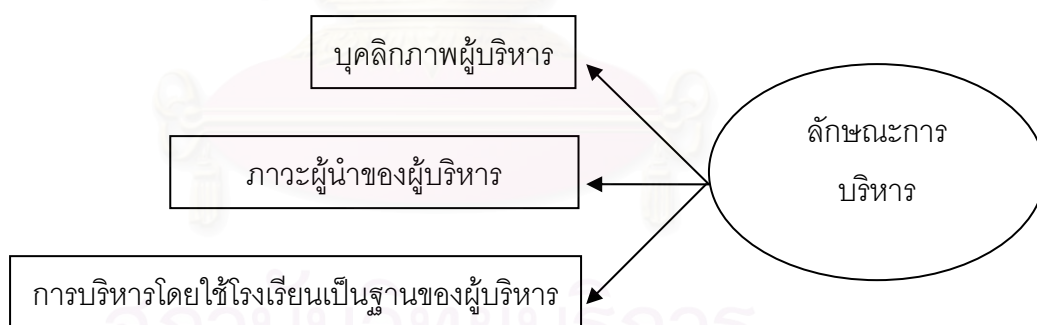
เมื่อศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่ง ขจรศักดิ์ ไสรินทร์ (2546) ได้ศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนนำร่องในโครงการนำร่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานยังประสบปัญหา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการนั้น โรงเรียนขาดการติดตามประเมินผล ครูต้องสอนหลายวิชา ภาระงานมาก ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดการร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ด้านการบริหารงบประมาณ ประสบปัญหาด้านบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผล บัญชีวัสดุ ทะเบียน ครุภัณฑ์ไม่เป็นปัจจุบัน ด้านการบริหารบุคคล ประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในบางสาขาวิชา เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประกอบอาชีพ และด้านการบริหารงานทั่วไป ประสบปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการทำแผนกลยุทธ์ ขาดความร่วมมือจากชุมชน บุคลากรขาดความชำนาญในการกำหนดนโยบาย และขาดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ เพียงกระโทก (2546) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า โรงเรียนยังประสบปัญหาในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น ชุมชนขาดความรู้

ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาสภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนไม่เอื้อต่อการสนับสนุนโรงเรียน นโยบายของโรงเรียนไม่เอื้อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมของชุมชนและบุคคลภายนอก องค์กรเอกชน องค์กรท้องถิ่น ถูกจำกัดเฉพาะเป็นการเข้าร่วมประชุมชี้แจงเท่านั้น และปัญหาข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับชุมชน ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ไม่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อบูรณาการเข้าไปในสถานศึกษา ในส่วนของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีจำนวนน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้าน นโยบายและการบริหารของโรงเรียนที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพบว่า ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น เป็นกระบวนการจัดการภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยการวางแผน การติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน (ฉันทนา ชั่งใจ, 2531; นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2531; รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531; ไพรัช จุ่นเกต, 2545;) ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นในการศึกษางานวิจัยตัวแปรด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงอ้างอิงจากงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารบางส่วน

จากการศึกษางานวิจัยของ Jones (1997) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีการใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้องน้อยในการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานงบประมาณ และปรารถนาที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและโครงสร้างการบริหารงาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญครูมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยของ รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) พบว่า ปริมาณผลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม (total effect) ของตัวแปรที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระดับสูงสุดมีเพียงตัวเดียวเท่านั้นคือ นโยบายและการบริหารเช่นเดียวกับ ฉันทนา ชั่งใจ (2531) ที่ศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหาร เป็นตัวแปรเดียวที่มีปริมาณผลรวมที่สูงที่สุดคือ เกิน .5 ขึ้นไปที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และจากการวิจัยของ นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) ก็พบเช่นเดียวกันว่า นโยบายและการบริหารส่งผลเชิงนิมิตต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูเพียงตัวแปรเดียวเช่นกัน วิญฉวี สุทธิวิเศษ (2534) พบว่า ถ้าพนักงานมีความพอใจในการติดต่อสื่อสาร พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และเกี่ยวกับผู้บริหาร ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงทำให้ขวัญและกำลังใจดีไปด้วย นอกจากนี้งานวิจัยของ สุบัญญัติ หาญแก้ว (2548) พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ Thomas (1984 อ้างถึงใน Bivona,2002) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู การได้มีโอกาสใช้ทักษะในการทำงาน การได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน การได้เรียนรู้ในการทำงาน จะทำครูมีความเข้าใจและเห็นวัตถุประสงค์ของงานมีคุณค่า อันจะนำไปสู่แรงจูงใจภายใน ส่งผลให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในงาน และยังส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานอีกด้วย และงานวิจัยของ Bivona (2002) ยังวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญของครู เช่นเดียวกับ Pisciotta (1999 อ้างถึงใน Corwin, 2001) ที่พบว่า เหตุผลที่ทำให้เกิดปัญหาขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้นมาจากพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร นอกจากนี้ Anderson (2000) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารและความขัดแย้งในโรงเรียน สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในการทำนายขวัญระดับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเขากล่าวว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อขวัญครูผ่านมาทางนโยบายและการฝึกฝน พฤติกรรมผู้เรียน การเรียนรู้ ภาระงานของครู เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก (2547) ที่พบว่าพฤติกรรมการบริหารและขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=.760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของปัญญาพร เพ็ญพิพัฒน์ (2547) พบเช่นกันว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยตามแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวัดลักษณะการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดลักษณะการบริหาร

3.สัมพันธ์ภาพในการทำงานของครู หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ครูในโรงเรียนแสดงออกในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในนักเรียน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ซิดนีย์ ฝลานนท์ (2541) ได้กล่าวว่า เป็นความสนิทสนม ได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว จากเพื่อนร่วมงาน มีการส่งเสริมกันให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ

ได้รับการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับผู้บริหารในโรงเรียน ที่ทั้งสองฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างฉันท์มิตรไม่มีข้อขัดแย้ง หรือแตกแยกกัน มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (พัชรินทร์ จินดาหลวง, 2529; ฉันทนา ชั่งใจ, 2531; นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2531; รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531) ในส่วนของวสันต์ ชมสวัสดิ์ (2540) ได้นิยามว่าหมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันในการปฏิบัติงาน มีความรักใคร่ผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับในโรงเรียน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามความหมายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสนิทสนมคุ้นเคย ความรักใคร่ผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมกันและกันให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ และมีความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน

สำหรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น Organ & Hamner (1982 อ้างถึงใน Roberson , 1990) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเลือกมีความสัมพันธ์กับใครเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาให้ความสนใจมาก ซึ่งสาเหตุโดยทั่วไปที่ทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น อาจมาจาก (1) การมีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกัน นั่นคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับใครนั้น อาจเกิดขึ้นได้เพราะการมองเห็นประโยชน์ซึ่งอาจได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เป็นเช่นนั้นเพราะทั้งคู่มีจุดมุ่งหมายที่เข้ากันได้ (2) ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ คือ หากรับรู้ว่าการมีความสัมพันธ์กับใครสามารถที่จะตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความรัก ความเป็นมิตรและการได้ผูกพันก็มีแนวโน้มที่เราจะเข้าไปสร้างความสัมพันธ์กับผู้นั้น (2.3) ความพอใจในกิจกรรมของผู้อื่น คือ กิจกรรมที่ผู้อื่นทำอยู่เป็นสาเหตุทำให้มีผู้เข้ามาสร้างความสัมพันธ์ด้วย เนื่องจากการมีความสัมพันธ์นั้นเป็นโอกาสให้ได้เข้าไปทำกิจกรรมที่ตนพอใจ (2.4) การส่งเสริมสถานภาพส่วนตัว คือ ในบางกรณีแม้ตัวบุคคลที่ตั้งใจจะมีความสัมพันธ์ด้วยนั้นไม่น่าสนใจและไม่น่าดึงดูดใจ แต่หากบุคคลนั้นมีสถานภาพทางสังคมหรือเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูง ก็อาจเป็นปัจจัยดึงดูดให้เข้าไปมีความสัมพันธ์ด้วย เพราะจะได้รับเกียรติและได้รับการยกย่องว่าเป็นพวกเดียวกันกับบุคคลผู้นั้น (2.5) การลดความวิตกกังวล คือ สาเหตุหนึ่งที่คนเราสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นก็เพื่อลดความวิตกกังวลอันเกิดจากความรู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อต้องอยู่โดดเดี่ยว การมีความสัมพันธ์ในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้ง่ายเมื่อคนเราถูกขู่หรือถูกทำให้กังวล การเข้าร่วมกับคนอื่นจะทำให้ความรู้สึกดังกล่าวลดลงเพราะคนอื่น ๆ ก็กังวลเหมือนกันหรือเป็นไปได้ว่าเมื่อมาอยู่รวมกันก็สามารถจะหาทางจัดการกับความวิตกกังวลนั้นอย่างไรก็ตามหากสถานการณ์นั้นทำให้กังวลร่วมกับอับอายคนเรามีแนวโน้มที่จะอยู่คนเดียวมากกว่าอยู่รวมกับผู้อื่น และ (2.6) การใช้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นเครื่องมือสำหรับการบรรลุจุดมุ่งหมายส่วนตัว คือ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลนั้นเป็นไปได้อีกเช่นกันที่คนเราจะทำไปเพราะเป็นช่องทางที่จะทำให้ตนเองได้ประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตนได้โดยมิได้พอใจใน

ตัวบุคคลนั้นเลย ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิจัยได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ดังที่รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) พบว่า ตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยการส่งผลทางอ้อมนั้นส่งผลผ่านทัศนคติต่อของครูที่มีต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพตามลำดับ ฉันทนา ชั่งใจ (2531) ก็พบเช่นเดียวกันว่า มนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ .2 - .4 ขึ้นไป จากการศึกษางานวิจัยของ นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) พบว่า มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ไพรัช จุณเกต (2545) พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เช่นเดียวกับ อาคม ฉันทเจริญโชค (2545) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

การได้รับการยอมรับนับถือ

ตามธรรมชาติของมนุษย์นิยมชมชอบให้คนยกย่องมากกว่าตำหนิ ทุกคนอยากจะอยู่อย่างมีเกียรติ ได้รับความนับถือ ถ้าหากใครอยู่ในสังคมใดที่คนในสังคมนั้นไม่ยอมให้การยอมรับนับถือ เขาก็จะอยู่อย่างไม่มีจุดหมาย (ไพรัช จุณเกต, 2545) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ได้ให้คำนิยามว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ และในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ก็ได้กำหนดให้เห็นเช่นกันว่า ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Need) มีความสำคัญในขั้นสูงของความต้องการของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการอยากเด่นในสังคม อยากมีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการความสำเร็จ การมีความรู้ ความสามารถ และการนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การประกอบอาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี ย่อมทำให้บุคคลมีความศรัทธาต่อวิชาชีพ และสามารถเป็นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างดี เช่นกันกับ Locke (1976 อ้างถึงใน นงนุช เอี่ยมสวัสดิ์, 2547) นิยามว่าเป็นการได้รับคำชมเชยในผลสำเร็จของงาน การชมเชยผลงาน และความเชื่อถือในผลงานที่ปฏิบัติ วันวิสาข์ แสงประชุม (2547) กล่าวว่า เป็นการที่บุคคลมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ไพรัช จุณเกต (2545) ก็ได้นิยามว่าหมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นจะเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือในหน่วยงานนั้น เป็นความต้องการของมนุษย์ และเกี่ยวข้องกับสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือว่า หมายถึง การได้รับคำชมเชยในผลสำเร็จของงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ได้รับความเชื่อถือในการเป็นผู้ให้คำปรึกษา ของเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

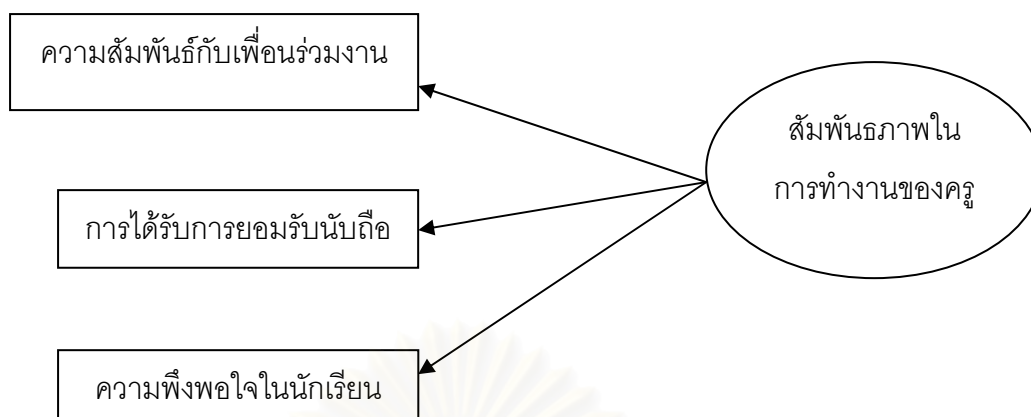
จากการศึกษางานวิจัยของ ไพรัช จุ่นเกต (2545) พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 Boyd (1994) อ้างถึงใน อิทธิพัทธ์ อิศรธำรง, 2549) ยังได้กล่าวว่า การรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางอาชีพ ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ มีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาวในอาชีพ และความมั่นคงในอาชีพ และจากงานวิจัยของ อิทธิพัทธ์ อิศรธำรง (2549) พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจในนักเรียน

ซิดนีย์ ผลานันท์ (2541) ให้ความหมายว่าเป็น การที่ครูได้รับความรัก ความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของครู ช่วยเหลือครูทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว เช่นเดียวกับ ฉันทนา ชั่งใจ (2531) ได้นิยามว่าหมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อนักเรียนในด้านพฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นความพึงพอใจในนักเรียนนั้นผู้วิจัยจึงนิยามว่าหมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อนักเรียนในด้านพฤติกรรมของนักเรียน ในการที่ครูได้รับความรัก ความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของครู ช่วยเหลือครูทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว การมีบรรยากาศในการเรียนการสอน และความพอใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

งานวิจัยของ Pisciotta (1999) อ้างถึงใน Corwin, 2001) พบว่า เหตุผลหลักๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับขวัญของครูนั้น ส่วนหนึ่งมาจากทัศนคติและพฤติกรรมของผู้เรียน จากงานวิจัยของ Young (1998) พบว่า ขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนจากผู้เรียน Anderson (2000) ก็พบเช่นเดียวกันว่า นักเรียนและประสบการณ์ในการสอน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ ร้อยละ 25 ซึ่งมากกว่า ปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งงานวิจัยโดยทั่วไปมักพบว่า ขวัญของครูมักได้รับอิทธิพลมาจากการพฤติกรรมกรรมการบริหาร แต่ผลการวิจัยของเขา พบว่า พฤติกรรมนักเรียนและการเรียนรู้มีผลกระทบต่อขวัญครูในปริมาณที่มากกว่า พฤติกรรมการบริหาร

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวัดสัมพันธภาพในการทำงานของครูได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดสัมพันธภาพในการทำงานของครู

4. **บรรยากาศภายในโรงเรียน** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นสภาพและบริบทภายในของโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สภาพการทำงาน

จากการศึกษาคำนิยามของสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู นั้นได้มีผู้ให้คำนิยามไว้ดังเช่น กิตติ คุ่มชาติ (2543) นิยามว่า หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ดี ถูกหลักอนามัย สะอาด มีระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ จะทำให้ผู้คนเกิดความสบายใจ และตั้งใจในการทำงานด้วยอารมณ์แจ่มใส Locke (1976 อ้างถึงใน นงนุช เอี่ยมสวัสดิ์, 2547) ได้ให้ความหมายว่าเป็น ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือและอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือใช้ในการทำงาน อุดหนุน การปรับอากาศ ทำเลที่ตั้ง และแบบอาคารสถานที่ในการทำงาน นอกจากนี้ Robbins (1993 อ้างถึงในสังวรณ์ ังคระโทก, 2541) กล่าวว่า เป็นสภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Supportive working condition) ของบุคคลนั้นเป็นการทำงานที่สภาพแวดล้อมมีความสะดวกสบายทั้งในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การทำงาน และความสะดวกสบายส่วนตัว เช่น ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานต้องมีแสงสว่างเพียงพอ และไม่เป็นอันตราย นอกจากนี้ ยังหมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของครู เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน สวัสดิการ การกระจายปริมาณงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน วัตถุประสงค์ นโยบายและโครงการของโรงเรียน เป็นต้น (พัชรินทร์ จินดาหลวง, 2529; ฉันทนา ชั่งใจ, 2531; นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2531; รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531) และรัตนา พงษ์พานิช (2536) ได้นิยามว่า หมายถึง ปริมาณงาน

สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน สภาพทางกายภาพของงาน เช่น อากาศ แสง เสียง รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ของโรงเรียนอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้นิยามคำว่า สภาพการทำงาน หมายถึง บริบทภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ในด้านความสะดวก เรียบร้อย การมีแสงสว่างเพียงพอ มีอาคารสถานที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน มีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อสารสนเทศ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยของ สุทธิศา แจ็กสกุล (2548) พบว่า การที่บุคคลมีสภาพการทำงานที่ดีจะทำให้มีทัศนคติที่ดี และมีพฤติกรรมในการทำงานดีด้วย และนั่นเป็นการแสดงถึงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ จงกลณี เจริญสุข (2541) พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 - 15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ในงานวิจัยของ จารุณี แก้วทอง (2546) พบว่า ปัจจัยที่กระทบกระเทือนถึงขวัญในการปฏิบัติงาน คือ สภาพการทำงาน และงานวิจัยของ Bivona (2002) พบว่า สภาพการทำงานเป็นเงื่อนไขในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญครู ผลจากการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมประจำวันหรืองานสอนประจำ และงานที่นอกเหนือจากการสอน อาทิ งานเอกสารต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพอใจในอาชีพ และจากการสำรวจพบว่า สิ่งที่เป็นในการสอน คือ วัสดุอุปกรณ์ ดังนั้น จากการสำรวจนี้เป็นข้อสนับสนุนได้ว่า สภาพการทำงานของครูมีความสำคัญต่อขวัญของครู

ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ

การที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมี 3 ภาวะ คือ (1) การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (meaningfulness of the work) คือการที่เห็นงานของตนเองมีคุณค่า และมีความสำคัญตามค่านิยมของบุคคล (2) ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (responsibility for work outcome) คือ การที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆ จากความพยายามของตนเอง และ(3) การรู้ผลการกระทำ(knowledge of result) คือการที่บุคคลจะต้องสามารถตีความผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ หากเกิดทั้งสามภาวะนี้เมื่อใดก็จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความพึงพอใจในงานสูง และมีการขาดงานและอัตราการออกจากงานต่ำด้วย (นงนุช โรจนเลิศ, 2540)

ไม่เพียงเท่านั้น การที่ทั้งสามภาวะนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะเฉพาะของงานซึ่ง นงนุช โรจนเลิศ (2540) ได้ศึกษาโมเดลคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham ที่ได้ศึกษาไว้เมื่อปี 1980ว่าคุณลักษณะเฉพาะของงานประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ (1) ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานนั้นต้องทำกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลาย ๆ อย่าง จึงจะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ วันวิสาข์ แสงประทุม (2547) กล่าวว่า ความ

หลากหลายของงานที่ปฏิบัติจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไปแล้วหากงานมีความหลากหลายต่ำก็จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความเบื่อหน่าย แต่ถ้ามีความหลากหลายมากเกินไปก็จะก่อให้เกิดความเครียดแก่บุคคลในองค์กรได้ (2) เอกลักษณะของงาน (task identity) เป็นการที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ว่าจะงานที่ปฏิบัติครอบคลุมชิ้นงานย่อยๆ อะไรบ้าง กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ นับแต่เริ่มจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นภาพผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจนล่วงหน้า (3) ความสำคัญของงาน (task significance) หมายความว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น อาจเป็นบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ (4) ความมีอิสระ (autonomy) ในการตัดสินใจในงาน เป็นคุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรู้ว่า มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอนเลือกวิธีในการปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และมีมติสุดท้าย (5) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เป็นคุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีสารสนเทศที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาค่านิยมของผู้ที่ศึกษาตัวแปรด้านนี้ มีผู้ให้ค่านิยมไว้ว่า ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ เป็นความท้าทายให้อยากทำงาน ความยากง่ายของงาน ความถนัดในการทำงาน ความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีงานที่สอนประจำนั้นสอนได้ตรงตามความถนัด หรือไม่การมีงานที่รับผิดชอบอื่นที่นอกเหนือ จากการสอนชั้นงานวิชาการ งานการเงิน เป็นต้น (พัชรินทร์ จินดาหลวง, 2529; ฉันทนา ชังใจ, 2531; นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2531; รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531) ส่วนวันวิสาขฯ แสงประชุม (2547) นิยามไว้ว่าเป็น การปฏิบัติหน้าที่ในการสอน การปรับปรุงคุณภาพงานสอน ภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบในองค์กร

ดังนั้นจากแนวคิดและการนิยามความหมายของนักวิชาการและนักวิจัยดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัย จึงให้นิยามคำว่า ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ หมายถึง ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในการปฏิบัติงาน การที่ได้ทำงานตามความถนัดกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการทำงาน และภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน และจากการศึกษางานวิจัยของ ไพรัช จุ่นเกต (2545) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ และงานวิจัยของ ณัฐยา จิตราพิเนตร (2545) ได้พบว่า ปัจจัยด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การทำผลงานทางวิชาการของครู

ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความสำเร็จในทักษะวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน เนื่องจากความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ตราบใดที่คนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปด้วย

กำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าตราบไต่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าเขายอมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (ไพรัช จุ่นเกต, 2545) เมื่อบุคคลได้รับตำแหน่งหน้าที่สำคัญขึ้น มีอำนาจมากขึ้นทำให้ถูกควบคุมน้อยลง มีอิสระในการทำงานมากขึ้น จะแสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคล (วันวิสาข์ แสงประทุม, 2547) ดังนั้น การทำผลงานทางวิชาการของครูจึงถือได้ว่าแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความต้องการยกระดับฐานะในอาชีพ เพราะหากครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น นั่นก็แสดงว่าครูจะได้รับเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำ และจะได้รับการยกย่องจากสังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีผู้นิยามคำว่า ผลงานทางวิชาการ ว่าเป็นผลผลิตอันเกิดจากการปฏิบัติงานทางวิชาการ(ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จัดทำผลิตผลทางวิชาการนั้น มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ มีความคิดริเริ่ม และมีประสิทธิภาพเชิงวิชาการ ในการศึกษา ค้นคว้า และถ่ายทอด (เวคิน นพนิศย์, 2545) ส่วน วนิตา พาสุกี (2540) ได้นิยามว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใดๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการสอน ธวัชชัย อุตตวิบูลย์กุล (2543) ได้นิยาม ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใดๆ ที่ข้าราชการครูได้จัดทำขึ้นจากการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง และวิเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองได้ นอกจากนี้ การสร้างผลงานทางวิชาการ หมายถึง การผลิตผลงานวิชาการที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประสบการณ์ และทรัพยากรสารสนเทศประเภทต่างๆ ในการเขียนผลงานทางวิชาการ (กาญจนา พูนศิลป์ และคณะ, 2549)

จากการศึกษานิยามความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การทำผลงานทางวิชาการของครู หมายถึง การปฏิบัติตนของครูในการสร้างหรือผลิตผลงานอันเกิดจากการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตน และสามารถเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลอื่นได้

จากการศึกษางานวิจัยของเรณู ตรีโลเกศ (2549) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1- 5 พบว่า ปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการที่พบว่ามีมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ (1) ไม่สะดวกในการเดินทางไปขอคำแนะนำจากผู้รู้เนื่องจากอยู่ไกล (2) เป็นงานที่ยากเกินกว่าที่จะทำได้ และ(3) ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการเนื่องจากต้องรับผิดชอบงานสอน และงานพิเศษของโรงเรียนมาก ในส่วนของปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการนั้น คือ ต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพโดย

การเลื่อนวิทยฐานะ ต้องการเงินวิทยฐานะ การชักชวนจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ วนิดา พาสุกี (2540) พบว่า ครูมีความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการมาก และมีปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเช่นกันในด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่ง ด้านความรู้ความเข้าใจและขั้นตอนการจัดทำ ขาดตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่จะศึกษาค้นคว้า ขาดผู้ให้คำปรึกษา ไม่มีเวลาในการจัดทำมีงานการสอนมาก และขาดทุนทรัพย์ในการจัดทำ และเช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ธวัชชัย อรรถวิบูลย์กุล (2543) ที่พบว่า ครูมีปัญหาด้านการขาดที่ปรึกษาในการทำผลงาน ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ และท้ายที่สุดคือ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ จากงานวิจัยดังกล่าวจะพบว่า ทั้งความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ และปัญหาที่เกิดจากการทำผลงานทางวิชาการ น่าจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากการที่ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานนั้น คือ การที่ครูทำผลงานเพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพอันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับแรก สอดคล้องกับตัวแปรด้านการมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ด้านปัญหาต่างๆ ที่พบในการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในด้านลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพในการทำงานของครู และด้านเงินเดือน เป็นต้น

ความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหนึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ว่ามีอิทธิพลและเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ เนื่องจากไม่มีบุคคลใดต้องการทำงานที่ไม่มีความแน่นอน อันจะทำให้เสียสุขภาพจิตต้องคอยปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ (วสันต์ ขมสวัสดิ์, 2540) ในส่วนของ นางนุช เอี่ยมสวัสดิ์ (2547) ได้กล่าวถึง ความมั่นคงในงานว่า หมายถึง ความมีเสถียรภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และประกอบอาชีพที่ได้รับมอบหมายด้วยความสบายใจและเต็มใจ โดยไม่มีความวิตกกังวลว่า จะพ้นจากตำแหน่งหน้าที่หรือให้หมดสภาพการเป็นพนักงานหรือบุคลากรขององค์การ กิตติ คุ่มชาติ (2543) ให้นิยามไว้เช่นกันว่าเป็นความรู้สึกลับมั่นคงในการรับราชการครู การได้รับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ การมีรายได้ที่เพียงพอกับความจำเป็น การได้รับสวัสดิการ สิทธิและประโยชน์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจท้องถิ่น และมีความรู้สึกลับที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยความตั้งใจ บรรณารักษ์ อมรพรสิน (2545) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพครูนั่น เป็นความมั่นคงในการรับราชการ โดยได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย ตราบไต่ที่ข้าราชการยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นคุณสมบัติต่อทางราชการ ก็ยังสามารถยึดถือราชการเป็นอาชีพต่อไปได้ ไม่ถูกกลโกง ไม่ถูกปลด หรือให้ออกจากราชการด้วยเหตุผลทาง

การเมืองหรือการกลั่นแกล้งเป็นการส่วนตัว รวมถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิตด้วย จึงมีระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการเป็นสิ่งที่เกื้อกูลในชีวิตบั้นปลาย ให้อยู่ได้อย่างมั่นคงเมื่อพ้นราชการไปแล้ว นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการช่วยเหลือบุตร และสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ส่วนวันวิสาขมาสประชุม (2547) กล่าวว่าหมายถึง การคงอยู่ขององค์การ ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน นอกจากนี้ วสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540) นิยามว่าหมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน มีสวัสดิการและมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ และรัตนา พงษ์พานิช (2536) ได้ให้นิยามว่าหมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่และงานในโรงเรียน เช่น การเปลี่ยนงาน การโยกย้ายงาน และการดูแลความปลอดภัยในโรงเรียน

จากการศึกษาคำนิยามดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สรุปนิยามของ ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งและงานของโรงเรียนด้วยความสบายใจและเต็มใจ ไม่มีการเปลี่ยนงาน หรือโยกย้ายงาน การเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน การมีหลักประกันและสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

เมื่อศึกษางานวิจัยของไพรัช จุ่นเกต (2545) พบว่า ความมั่นคงในงานของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของกิตติ คุ่มชาติ (2543) พบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

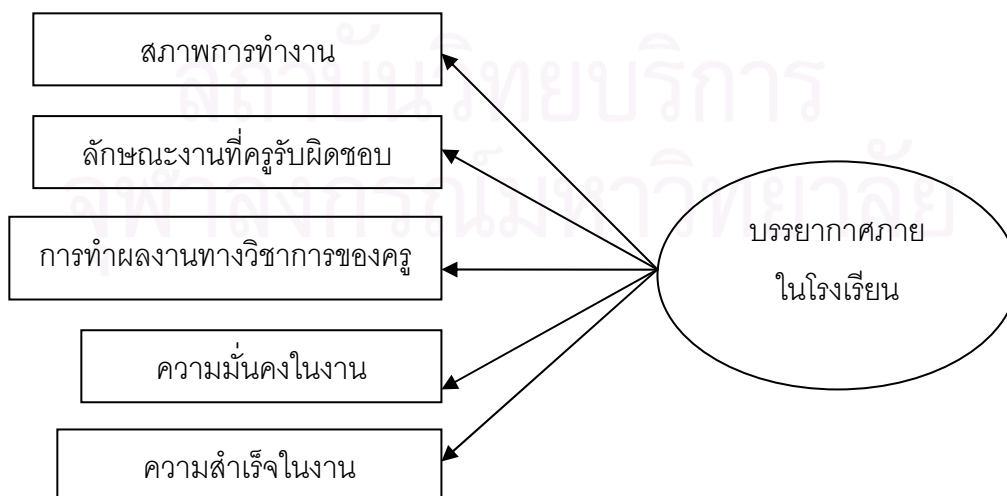
ความสำเร็จในงาน

การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงาน กิตติ คุ่มชาติ (2543) นิยามความหมายของ ความสำเร็จในงานว่า เป็นภาระหน้าที่ที่ครูได้ปฏิบัติในด้านต่างๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ และคิดว่าสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ส่วนวสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540) นิยามว่า การรู้สึกประสบผลสำเร็จ หมายถึง ความภาคภูมิใจของข้าราชการที่ได้แสดงความสามารถในการทำงาน ตามแนวคิดและศักยภาพของตน โดยงานที่ทำนั้นบังเกิดผลดี มีความก้าวหน้าต่อหน่วยงานอันส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้ รัตนา พงษ์พานิช (2536) ได้ให้นิยามว่าหมายถึง การที่ครูสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ และเช่นเดียวกับ ไพรัช จุ่นเกต (2545) ที่นิยามว่าหมายถึง การที่ครูสามารถทำให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

โดยสรุปแล้ว ความสำเร็จในงานนั้น ผู้วิจัยได้นิยามว่า หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถในการทำงานตามแนวคิด และศักยภาพของตนในงานที่ได้รับมอบหมายตาม

ตำแหน่งหน้าที่ และเมื่อลงมือปฏิบัติแล้วสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดีตามวัตถุประสงค์ และสามารถแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำงาน (สุเมธ เดียววิศเรศ, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg, McClelland และ Maslow ที่กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จนั้น เป็นความต้องการที่สำคัญ และจะช่วยพัฒนาความเจริญของงานมาสู่สังคม ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น เขาจะพยายามปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าบุคคลมุ่งความสำเร็จสูงมาก ก็จะทำให้กิจการงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะต้องการความสำเร็จนั้นจะเป็นคนชอบสถานการณ์ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหา เพราะถ้าทำสำเร็จก็จะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง และยังเป็นคนที่มีความมั่นใจในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่เป็นทางสายกลาง และยอมรับการเสี่ยงพอประมาณ หรือมีระดับที่เป็นไปได้ในบางสถานการณ์ เพราะคิดว่าอะไรที่เสี่ยงเกินไปจะมีโอกาสผิดพลาดได้แต่ถ้าไม่เสี่ยงเลยก็ย่อมไม่เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ ต้องเป็นคนที่มีความต้องการการรับรู้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับว่าผู้อื่นคิดว่าผลงานของตนเองเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขตนเองต่อไป (อุทัย เลหาวิเชียร, 2540) สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ เดียววิศเรศ (2547) ที่กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า การที่บุคคลมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานทำให้เกิดผลสำเร็จในงานและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะด้วย นอกจากนี้การที่ครูมีผลงานดีเด่น และนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนเนื่องจากผลงานเป็นที่ยอมรับ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถของครูในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (วสันต์ ชมสวัสดิ์, 2540) จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลในการวัดบรรยากาศภายในโรงเรียนได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.6 โมเดลการวัดบรรยากาศภายในโรงเรียน

5. **ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งเป็นสภาพและบริบทภายนอกของโรงเรียน คือ สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน

โรงเรียนมีหน้าที่ในการฝึกอบรมและขัดเกลาเยาวชนในชุมชนนั้นให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดีในการที่จะเติบโตเป็นสมาชิกของสังคม และโรงเรียนยังเป็นสถานที่ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง เผ่า วัชรเมษขลา(2529) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ที่มีความใกล้ชิดกับสมาชิกในชุมชนหรือสังคมนั้นๆ ในการประกอบกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันทั้งในด้านวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ในชุมชน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างชุมชนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์นิยามความหมายในการศึกษาสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ลักษณะของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ซึ่งอยู่รอบๆ โรงเรียนตามการรับรู้ของครู (พัชรินทร์ จินดาหลวง, 2529; ฉันทนา ชังใจ, 2531; นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2531; รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531) จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง Rempel และ Bently (1946 อ้างถึงใน ไพรัช จุฑเกต, 2545) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์กับชุมชน และสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน และจากการศึกษาของ National Center for Education Statistics (1997 อ้างถึงใน Lumsden, 1998) พบว่า สภาพพื้นที่ที่ตั้งของโรงเรียนในชุมชนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปกครองมีส่วนในการสนับสนุนโรงเรียน และทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ปกรณ กันอุปัทวี (2548) พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ด้านการปกครองของผู้นำท้องถิ่น และด้านสังคมวัฒนธรรมในท้องถิ่น เนื่องจากชุมชนเชื่อว่าทำบุญกับวัดจึงจะได้บุญ ซึ่งก็ตรงกับคำนิยามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า ลักษณะของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ซึ่งอยู่รอบๆ โรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

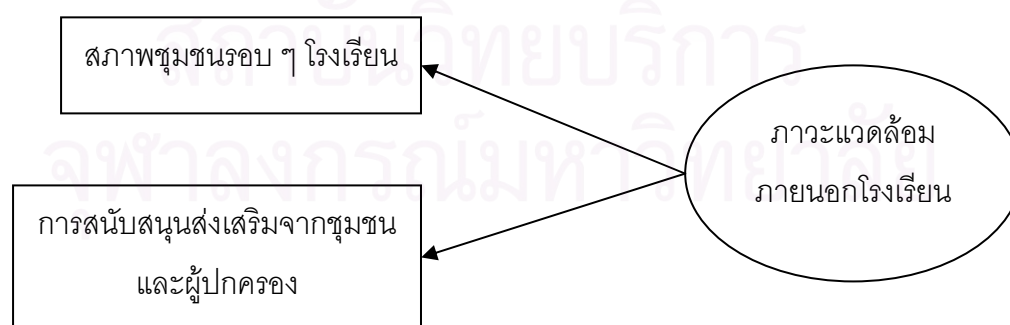
การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง

การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาในปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองของนักเรียนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เห็นได้จากแนวทางการบริหารจัดการในปัจจุบันที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ นอกจากความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาแล้ว ชุมชนและผู้ปกครองยังมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการร่วมกับโรงเรียน ดังที่ ปิติชาย

ตันปีติ (2547) กล่าวถึงการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากภายนอกองค์การ หรือชุมชนทั้งนี้เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยหนึ่งในระบบสังคม ดังนั้นการดำเนินงานในสถานศึกษาจะต้องมีการประสานงานและร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน บทบาทของสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ชุมชน และเช่นกันชุมชนก็ต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความร่วมมือกันอันจะนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลของโรงเรียนและที่บ้านหรือในชุมชนของตนเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

จากการสังเคราะห์คำนิยาม การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง หมายถึงความร่วมมือของบุคคลในชุมชนและผู้ปกครองของนักเรียนในด้านการเรียนการสอน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู (พัชรินทร์ จินดาหลวง, 2529; ฉันทนา ชังใจ, 2531; นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2531; รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531) จากการศึกษางานวิจัยของ กิตติ คุ้มชาติ (2543) พบว่า การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชนนั้นสามารถทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง Jones (1997) พบเช่นกันว่า ครูมีความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชนในด้านการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อขวัญของครู นอกจากนี้ งานวิจัยของ Bivona (2002) ยังพบว่า ครูจะมีทัศนคติไม่ดีต่อการสอนหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง หรือไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการแก้ปัญหาผู้เรียน และนั่นก็เป็นสาเหตุให้ขวัญของครูต่ำ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูจะต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ปกครองในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาดังที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างเป็นโมเดลการวัดภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.7 โมเดลการวัดภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน

6. ทักษะการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นความรู้สึกของครูในการยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ทักษะการต่อวิชาชีพ ทักษะการต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะการต่อโรงเรียน และทักษะการต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน

การเกิดขึ้นของทัศนคตินั้นมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ตั้งแต่วัยเด็ก การเลียนแบบ ความคิดของบุคคลอื่น และอิทธิพลจากความคิดของกลุ่ม การจะถือว่าความคิดเห็นต่างๆ ของบุคคลเป็นทัศนคติได้ ก็ต่อเมื่อความคิดเห็นมีองค์ประกอบครบถ้วนในสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ (1) เมื่อมีการรับรู้หรือการหยั่งรู้ (cognitive component) ซึ่งเป็นการใช้ความคิด และความเข้าใจต่อสิ่งที่มากระทบ (2) เมื่อมีความรู้สึกซึ่งเป็นความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งที่มากระทบ และ (3) มีแนวโน้มในเชิงพฤติกรรม หรือการกระทำ เป็นการแสดงออก (การตอบสนอง) เมื่อมีสิ่งมากระทบ (สุรเชษฐ์ ชีระมณี, 2534) ทัศนคติเป็นความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งทำให้เกิดความพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในทางบวกหรือในทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด องค์ประกอบทั้ง 3 มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ พฤติกรรมที่แสดงออกมักสอดคล้องกับความรู้สึกและความคิด (ลัดดา กิติวิภาต, 2543) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง ทัศนคติเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรม แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่บุคคลกล่าว อาจไม่ได้ปฏิบัติตรงตามที่พูดเมื่ออยู่ในสภาพการณ์นั้นจริงๆ ก็ได้ เนื่องจาก ทัศนคติเป็นเพียงสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมเท่านั้น พฤติกรรมที่คนเราแสดงออกอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น บุคคลทำตามบรรทัดฐานหรือความคาดหวังของสังคม นิสัยที่เคยชิน ความคาดหวังผลที่ได้รับหลังจากกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นต้น (Zimbardo & Ebbesen, 1969; Teasdale, 1976 อ้างถึงใน ลัดดา กิติวิภาต, 2543) ด้วยเหตุดังที่กล่าวมาเมื่อต้องการให้คนเปลี่ยนพฤติกรรม ในขั้นแรกต้องเปลี่ยนทัศนคติของเขาก่อน (Steers, 1991 และ Cherrington, 1994 อ้างถึงใน นงนุช โรจนเลิศ, 2540) การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้น เป็นวิธีหนึ่งที่จะเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการทำงานได้ เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นแก่บุคคลทุกคนในองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 อ้างถึงใน วสันต์ ชมสวัสดิ์, 2540)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทักษะการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูในด้านยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ทักษะการต่อวิชาชีพ ทักษะการต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะการต่อโรงเรียน และทักษะการต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมนิยามความหมายของตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชน

รอบๆ โรงเรียนจากการศึกษางานวิจัยของ พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529), ฉันทนา ชั่งใจ (2531), นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) และรุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) มีรายละเอียดดังนี้

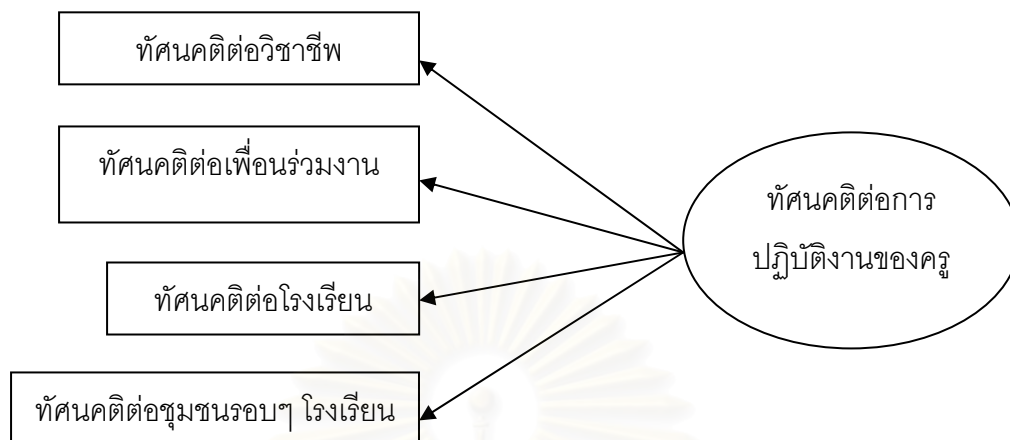
ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่ออาชีพครู ในการที่จะตอบโต้ หรือแสดง พฤติกรรมต่อวิชาชีพครูไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในด้าน ต่างๆ เช่น ความมั่นคง ก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับ มีอิสระ เชื่อถือได้ เป็นต้น นอกจากนี้ พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529), ฉันทนา ชั่งใจ (2531), และนงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) พบว่า ตัวแปรด้านทัศนคติ ต่อวิชาชีพ ส่งผลทางตรงเพียงอย่างเดียวต่อขวัญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานวิจัยของ รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) ก็พบเช่นเดียวกันว่าส่งผลทางตรงเพียงอย่างเดียวต่อขวัญในการ ปฏิบัติงานของครู

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่รู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ หรือมีพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านความคิดเห็นต่างๆ และการกระทำ การแสดงออกต่างๆ ของเพื่อนร่วมงาน รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) และฉันทนา ชั่งใจ (2531) พบว่า ตัวแปรด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีปริมาณผลรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529) และนงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) ที่ได้ศึกษาวิจัยและพบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานเช่นกัน

ทัศนคติต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อโรงเรียน ไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ของครูที่มีต่อโรงเรียนในด้านความคิดเห็นต่างๆ ไปเกี่ยวกับโรงเรียน และการแสดงออกหรือการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน นอกจากนี้ วันวิสาข์ แสงประทุม (2547) ได้นิยามว่า เป็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การในการประสบความสำเร็จ การยอมรับเป้าหมาย และการ เคารพในกฎระเบียบที่องค์การกำหนดขึ้น รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) พบว่า ตัวแปรด้าน ทัศนคติต่อโรงเรียน ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และจากการศึกษา งานวิจัยของ พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529), ฉันทนา ชั่งใจ (2531) และนงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) ก็ได้ ข้อค้นพบเช่นเดียวกัน

ทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อชุมชนในทางที่ยอมรับ หรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสภาพของชุมชนในด้านความร่วมมือในกิจกรรม ประเพณี และวัฒนธรรมในชุมชนนั้นๆ ในงานวิจัยของ รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) พบว่า ตัวแปรด้านทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการ ปฏิบัติงาน ฉันทนา ชั่งใจ (2531) พบว่า ตัวแปรทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียนส่งผลต่อขวัญใน การปฏิบัติงานซึ่งมีปริมาณผลรวมเกิน .1 แต่ไม่เกิน .2 ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) ที่ได้ทำการวิจัยไว้เช่นกัน

จากการศึกษางานวิจัย เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานผู้วิจัยสามารถสร้างเป็นโมเดลการวัดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้ดังนี้



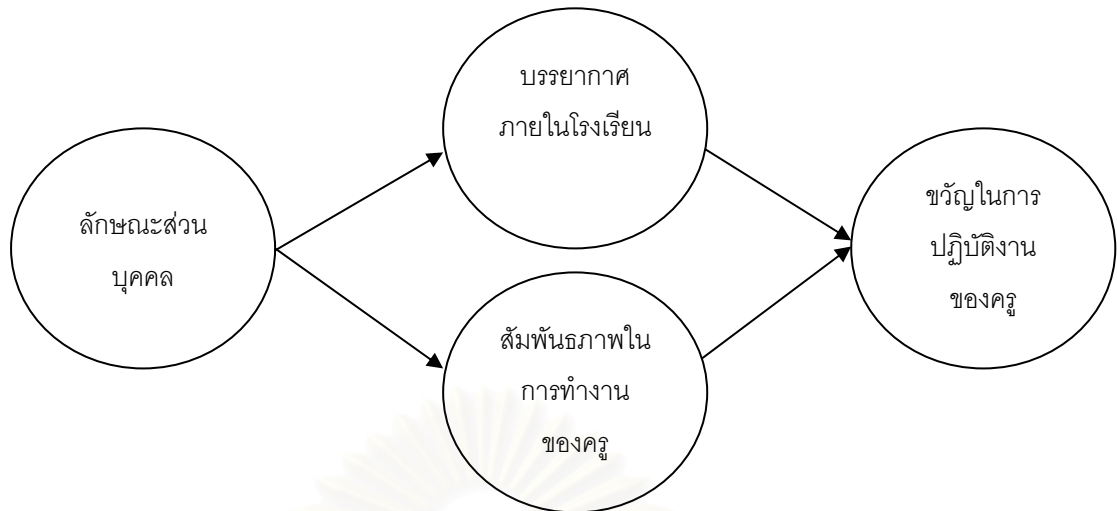
แผนภาพที่ 2.8 โมเดลการวัดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ต้องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า จากการสังเคราะห์ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีความพึงพอใจ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสามารถทำการสังเคราะห์ได้ทั้งหมด 6 ปัจจัยได้แก่

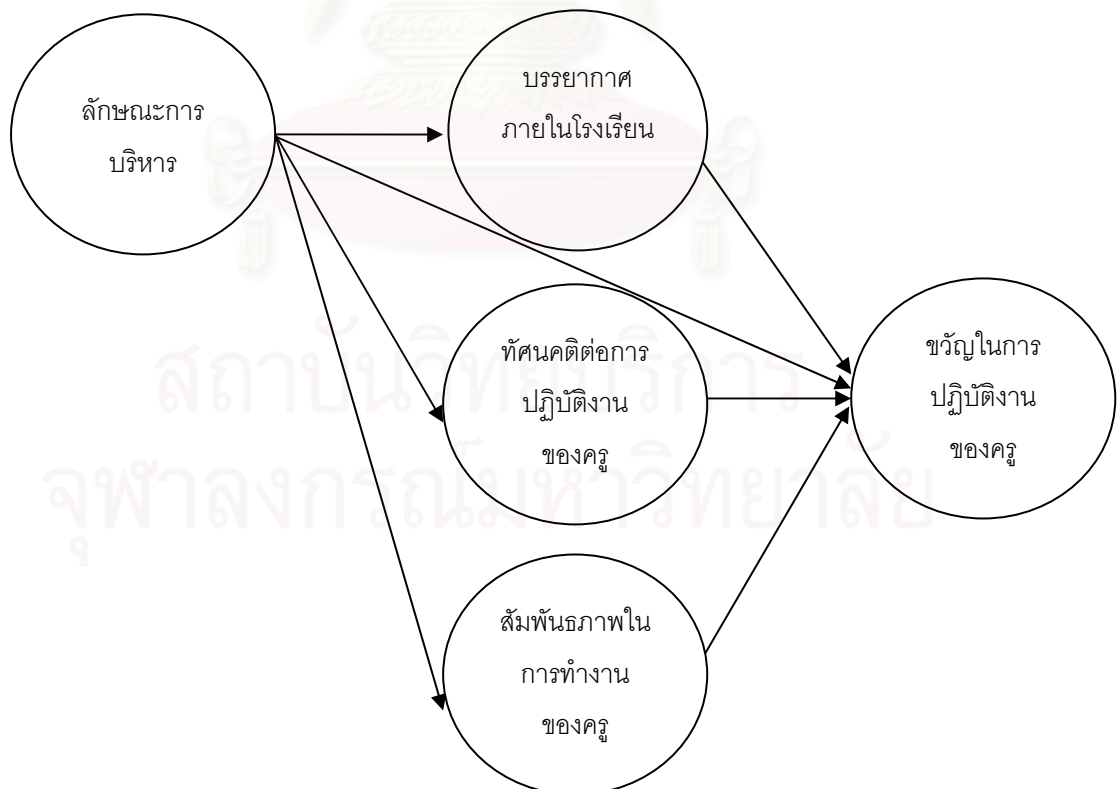
- (1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะในการวิจัยของครู
- (2) ลักษณะการบริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร
- (3) สัมพันธภาพในการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในนักเรียน
- (4) บรรยากาศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการทำงาน การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน
- (5) ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมรอบๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง
- (6) ทศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ทศนคติต่ออาชีพ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทศนคติต่อโรงเรียน และทศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า มีงานวิจัยจำนวน 4 เรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ งานวิจัยของ พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529), ฉันทนา ชังใจ (2531), นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) และ รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) สามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยพิจารณาจากตัวแปรภายนอกแฝงเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณารูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่ามีเพียงอิทธิพลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่งอิทธิพลอ้อมผ่านมายังบรรยากาศภายในโรงเรียน และสัมพันธภาพในการทำงานของครู สามารถแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.9 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของลักษณะส่วนบุคคล

ในลำดับที่สอง เมื่อพิจารณาลักษณะอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะการบริหาร พบว่า ส่งผลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมผ่านมายังบรรยากาศภายในโรงเรียน ทศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู และสัมพันธภาพในการทำงานของครู สามารถแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



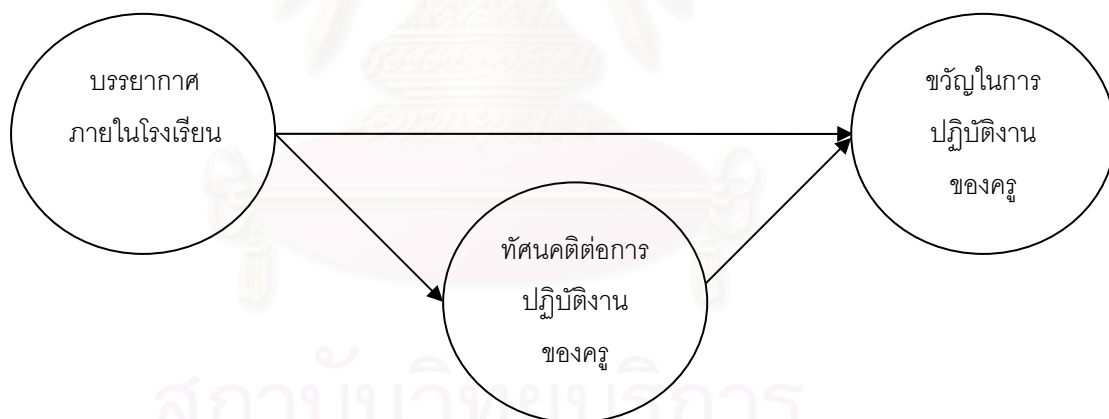
แผนภาพที่ 2.10 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของลักษณะการบริหาร

ลำดับที่สาม พิจารณารูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรภายนอกแ่งภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่า มีรูปแบบอิทธิพลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมายังทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณ สามารถแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



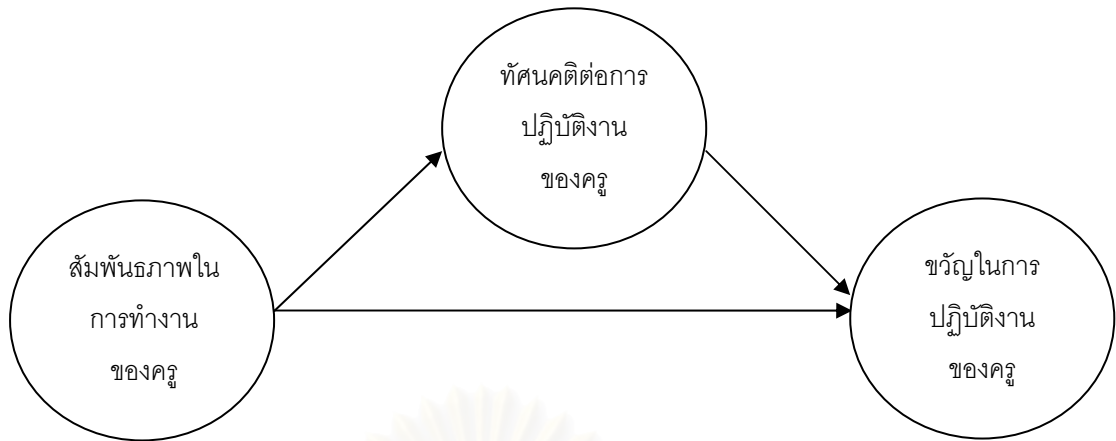
แผนภาพที่ 2.11 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน

เมื่อพิจารณารูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรภายในแ่ง มีปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติของคุณ โดยพบว่าบรรยากาศภายในโรงเรียน มีรูปแบบอิทธิพลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านมายังทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณ สามารถแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



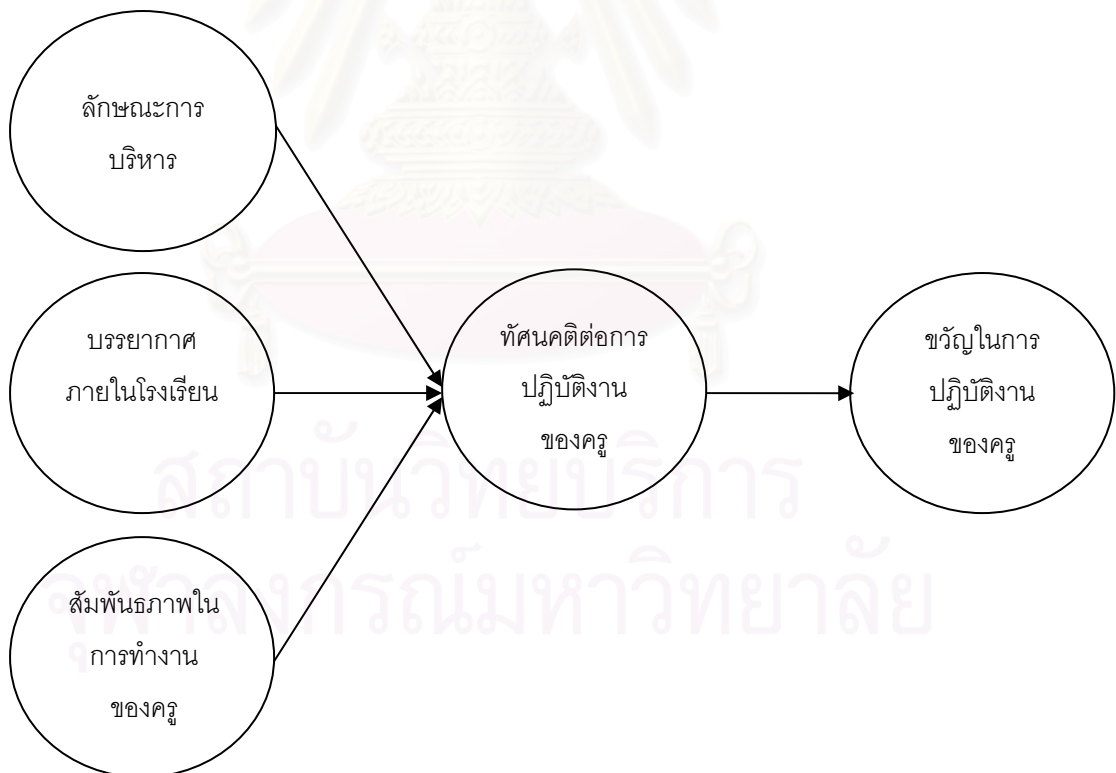
แผนภาพที่ 2.12 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศภายในโรงเรียน

ส่วนรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของสัมพันธภาพในการทำงานของคุณ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานและส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านมายังทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณ สามารถแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.13 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของสัมพันธภาพในการทำงานของครู

เมื่อพิจารณาตัวแปรภายในแฝงคือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู พบว่า เป็นปัจจัยที่มีรูปแบบอิทธิพลทางตรงเพียงอย่างเดียวต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยได้รับอิทธิพลมาจากลักษณะการบริหาร บรรยากาศภายในโรงเรียน และ สัมพันธภาพในการทำงานของครู สามารถแสดงรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ดังนี้

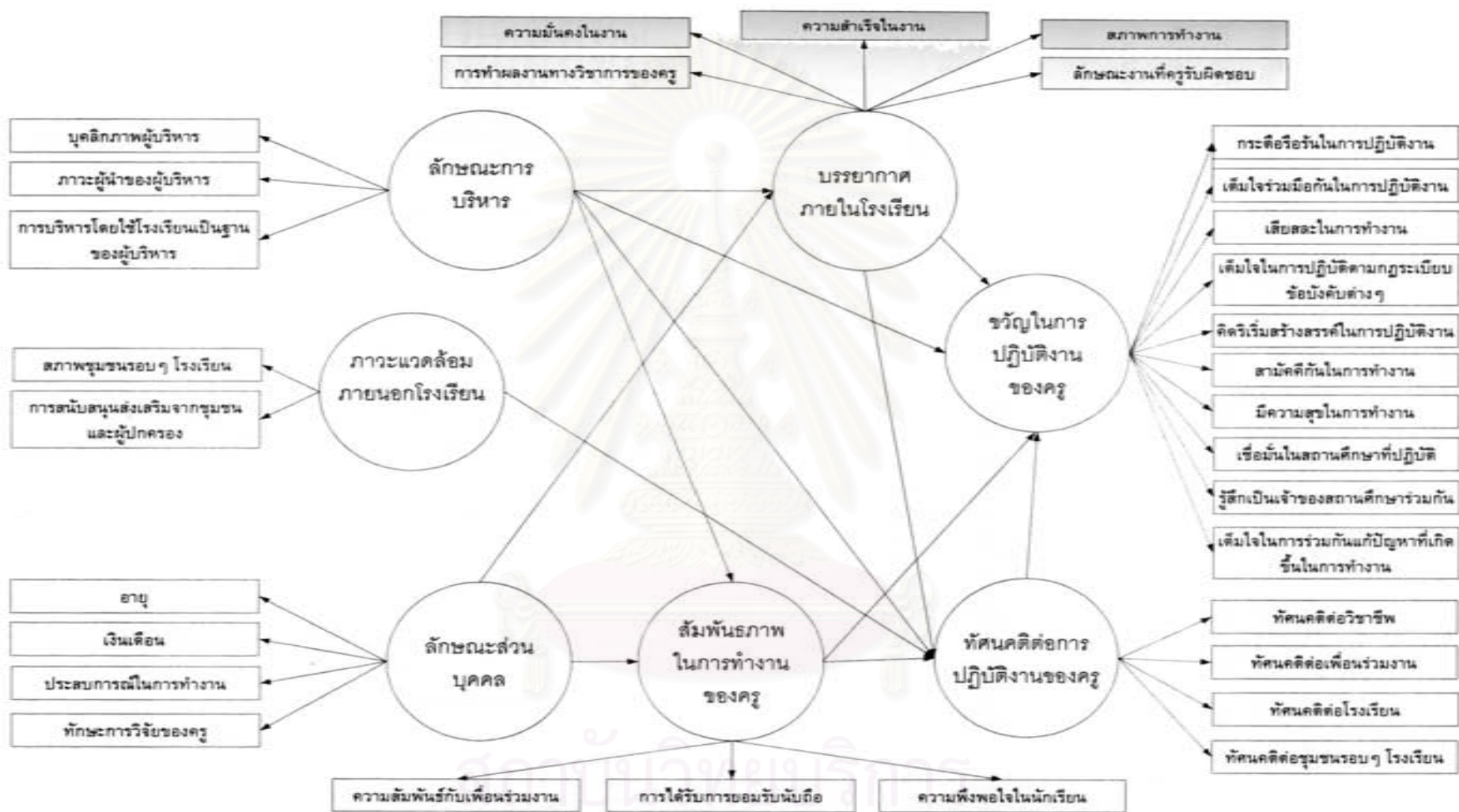


แผนภาพที่ 2.14 โมเดลรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือเป็นเหตุปัจจัยในการส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยที่มีรูปแบบอิทธิพลที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะการบริหาร บรรยากาศภายในโรงเรียน และสัมพันธภาพในการทำงานของครู ลักษณะการส่งอิทธิพลทางอ้อมนั้น ลักษณะการบริหารส่งผ่านมายังบรรยากาศภายในโรงเรียน ทิศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู และสัมพันธภาพในการทำงานของครู ส่วนบรรยากาศภายในโรงเรียนและสัมพันธภาพในการทำงานของครูนั้นได้ส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมมายังทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยที่มีรูปแบบการส่งอิทธิพลทางตรงเพียงอย่างเดียววนั้นคือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยที่มีรูปแบบอิทธิพลทางอ้อมเพียงอย่างเดียววนั้นคือ ลักษณะส่วนบุคคล และภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน สามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งแผนภาพที่ 2.15

จากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนสามารถทำการสังเคราะห์ปัจจัยได้ทั้งหมด 6 ปัจจัย และมีรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับการศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ 4 ประการ ดังนี้ *ประการแรก* ปัจจัยลักษณะการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงานของครู และบรรยากาศภายในโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา *ประการที่สอง* ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา *ประการที่สาม* ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา *ประการสุดท้าย* โมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 2.15 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิשראל

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปในทางการค้นหาองค์ความรู้ในด้าน การศึกษาระดับขวัญของบุคคลในองค์กร การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรต่างๆ การศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยเพื่ออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาถึงองค์ประกอบและอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน แสดงได้จากตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์สถิติที่ใช้ในการศึกษาองค์ความรู้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัย	สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา										
	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไค-สแควร์	สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	การเปรียบเทียบ t-test	วิเคราะห์ความแปรปรวน	วิเคราะห์การถดถอย	วิเคราะห์เส้นทาง(ดั้งเดิม)	วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
1. พัชรินทร์ จินดาหลวง, 2529										x	
2. เผ่า วัชรเมษขลา, 2529			x	x						x	
3. ฉันทนา ชั่งใจ, 2531										x	
4. นงรัตน์ วงศ์ศรี, 2531										x	
5. รุจิรา แก้วเจริญไพศาล, 2531										x	
6. คงลี สันทอง, 2535		x	x	x							
7. อุบลรัตน์ ณ บางช้าง, 2536						x					
8. ถวิล ทิมมา, 2538	x	x	x	x		x		x			
9. วสันต์ ขมสวัสดิ์, 2540					x						
10. สาธิต วรสิทธิ์, 2541		x	x	x				x			
11. จงกลนี้ เจริญสุข, 2541		x	x	x				x			
12. กิตติ คุ่มชาติ, 2543		x	x	x		x			x		
13. ไพรัช จุ่นเกตุ, 2545		x	x	x		x			x		
14. วิโรจน์ วงศ์ใจ, 2545			x	x				x			
15. สมาน สีพรหมมา, 2546		x	x	x		x					
16. จารุณี แก้วทอง, 2546		x	x	x	x						
17. ปัญญาพร เพ็ญพิพัฒน์, 2547	x	x	x	x		x					

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ผู้วิจัย	สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา										
	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไค-สแควร์	สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	การเปรียบเทียบ t-test	วิเคราะห์ความแปรปรวน	วิเคราะห์การถดถอย	วิเคราะห์เส้นทาง(ดั้งเดิม)	วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงเส้น
18. ทวีศักดิ์ กวยะปานิก , 2547		x	x	x		x					
19. ธัญพร ทองขาว, 2548						x	x	x			
20. สุบัญญัติ หุ่นแก้ว, 2548	x	x	x	x		x	x	x			
21. นันทวรรณ เหล่าลือชา, 2549		x	x	x			x				
22. Randal E. Jones, 1997		x	x	x		x					
23. Deidra J. Young, 1998		x	x	x		x					x
24. Marcellina H. Anderson, 2000		x	x	x		x			x		x
25. Jonh W. Debruyne, 2001	x	x	x								
26. Kristy N. Bivona, 2002	x	x	x								
27. Maria Rafferty, 2002		x	x	x		x					
28. Moregan A. Houchard, 2005			x	x			x	x			

จากตารางที่ 2.6 จะพบว่านักวิจัยส่วนใหญ่เน้นการใช้สถิติเชิงบรรยายในการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานแต่มีเพียงส่วนน้อยที่ศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นจากพื้นฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ดังนั้นการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล ก็จะทำให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้ที่มีความถูกต้องเหมาะสมกับสภาพข้อมูลที่แท้จริง เนื่องจากโปรแกรมลิสเรลมีลักษณะเด่น ซึ่งสามารถสรุปได้ 5 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1. โปรแกรมลิสเรล ใช้ทฤษฎีทางสถิติวิธีโลกคิสูงสุดสูงสุด (maximum likelihood statistical theory , ML) ซึ่งตามหลักการประมาณค่าด้วยวิธีนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าจะต้องทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร แต่ไม่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าจะต้องทราบค่าพารามิเตอร์

2. โมเดลลิสเรล ประกอบด้วยโมเดลที่สำคัญ 2 โมเดล คือ (1) โมเดลการวัด (measurement model) ซึ่งโมเดลนี้สามารถแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัดได้ เนื่องจากมี

การวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ (confirmatory factors analysis) ในการประมาณค่าตัวแปรแฝงตามโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝง แล้วใช้ตัวแปรแฝงไปวิเคราะห์ข้อมูล (2) โมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งจะมีความครอบคลุมในลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นทุกรูปแบบ จึงสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้งแบบอิทธิพลทางเดียว และแบบอิทธิพลย้อนกลับได้

3. โมเดลลิสเรล สามารถตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยหรือไม่ และมีความสอดคล้องเพียงใด และเมื่อโมเดลกับข้อมูลไม่สอดคล้องกัน โปรแกรมลิสเรลจะมีแนวทางแนะนำให้นักวิจัยปรับเปลี่ยนเส้นทางอิทธิพลในโมเดล หรือตรวจสอบความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรจนกว่าจะได้ผลการวิเคราะห์ที่ต้องการ

4. ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีความสอดคล้องกับธรรมชาติของตัวแปรในทางสังคมศาสตร์มากกว่าการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบอื่นๆ เช่น ตามปกติเมื่อนักวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) โดยวิธีของ Wright, Blau, และ Duncan, Blalock, Alwin, และ Hauser นักวิจัยต้องตรวจสอบข้อมูลว่าสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์อิทธิพลซึ่งมีอยู่มาก และข้อมูลส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นโดยเฉพาะข้อที่ว่าด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน และข้อที่ว่าด้วยตัวแปรที่วัดได้หรือสังเกตได้ต้องไม่มีความคลาดเคลื่อน แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลข้อจำกัดในข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่า ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเดิม

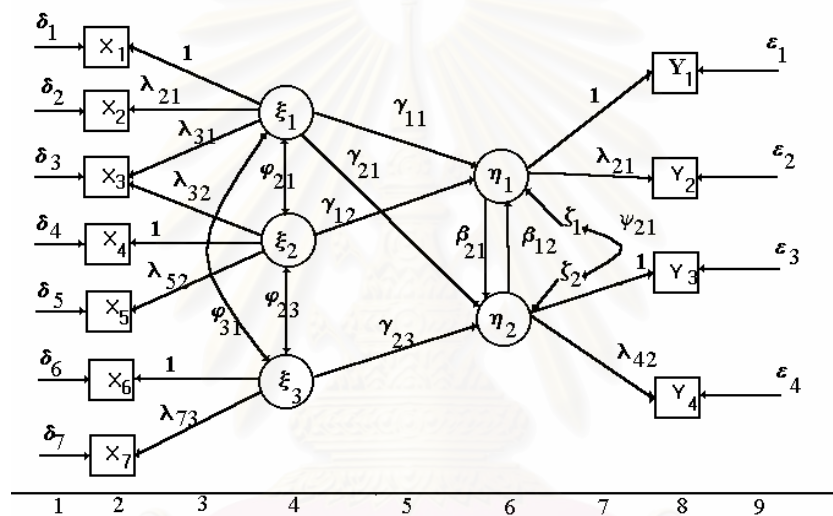
5. โปรแกรมลิสเรลมีประโยชน์ในการใช้งานและรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้หลากหลายลักษณะ อาทิ การใช้โปรแกรมพีริลในการจัดเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (correlation matrix) หรือ เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม (covariance matrix) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ต่อในโปรแกรมลิสเรลได้ หรือในกรณีที่นักวิจัยมีข้อมูลที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาค (interval scale) นักวิจัยก็อาจการใช้โปรแกรม SPSS เตรียมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ในโปรแกรมลิสเรลได้ เป็นต้น

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล แต่ก่อนที่จะกล่าวถึงการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) จะขอกล่าวถึงส่วนประกอบโดยทั่วไปของโมเดลลิสเรล ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ (1) โมเดลการวัด (Measurement model) และ (2) โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation model) ซึ่งเป็นโมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2543) กล่าวถึง โมเดลการวัด (Measurement model) ว่าเป็นตัวแปรแฝงหรือโครงสร้างสมมติฐานที่ขึ้นอยู่กับหรือถูกบ่งชี้โดยตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรแฝงจะอธิบายคุณลักษณะการวัด (ความเชื่อมั่น) ของตัวแปรสังเกตได้ ส่วนโมเดล

สมการโครงสร้าง (Structural Equation model) เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยจะอธิบายอิทธิพลในเชิงเหตุและผล นอกจากนี้เขายังได้อธิบายรูปแบบของโมเดลลิสเรลว่าเกี่ยวข้องกับสมการเมทริกซ์ 3 สมการ คือ

$$\begin{aligned} \text{โมเดลสมการโครงสร้าง} \quad \eta &= B\eta + \Gamma\xi + \zeta \\ \text{โมเดลการวัดสำหรับ} \quad y &= \Lambda_y\eta + \varepsilon \\ \text{โมเดลการวัดสำหรับ} \quad x &= \Lambda_x\xi + \delta \end{aligned}$$

ในการใช้งานโมเดลลิสเรลนั้น ควรจะนำมาแสดงในรูปของแผนภาพโครงสร้างดังตัวอย่างในรูปภาพ



แผนภาพที่ 2.16 แสดงแผนภูมิเส้นทาง

ที่มา : ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ ,2543 จาก <http://www.watpon.com/lisrel/lisrel1.pdf>

จากแผนภูมิเส้นทางที่ปรากฏ ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์(2543) ได้ให้ความหมายของแผนภูมิเส้นทางในรูปภาพไว้ดังนี้

1. ตัวแปรแฝง (Latent Constructs)

โมเดลสมการโครงสร้าง ตัวแปรที่เป็นกุญแจสำคัญที่ให้ความสนใจโดยปกติคือตัวแปรที่เป็นโครงสร้างแฝง มีลักษณะการวัดที่เป็นนามธรรม เช่น เชาวน์ปัญญาหรือเจตคติ เราสามารถสังเกตพฤติกรรมของตัวแปรแฝงได้ทางอ้อมและไม่สมบูรณ์ โดยจะต้องศึกษาผ่านอิทธิพลของตัวแปรที่สังเกตได้ (Manifest variables) โมเดลสมการโครงสร้างมีตัวแปรแฝง 2 ชนิดคือ ตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous and endogenous) ในระบบธรรมเนียมโดยมากให้ตัวแปรแฝงภายนอกแสดงด้วยตัวอักษรกรีกว่า “ksi” (ξ) และตัวแปรแฝงภายในแสดงด้วยตัวอักษรกรีกว่า “eta” (η) ตัวแปรแฝงภายนอกเป็นตัวแปรอิสระ

ในทุกๆ สมการที่มันปรากฏขณะที่ตัวแปรแฝงภายในเป็นตัวแปรตามในสมการเดียว แม้ว่ามันอาจจะเป็นตัวแปรอิสระในสมการอื่นๆ ในระบบ แต่ในรูปภาพตัวแปรแฝงภายในแต่ละตัวจะตกเป็นเป้าของหัวลูกศรอย่างน้อย 1 ด้าน ขณะที่ตัวแปรแฝงภายนอกเป็นต้นกำเนิดลูกศรทั้ง 2 ด้าน

2. โมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

โมเดลสมการโครงสร้างจะรวมความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์และเชิงสาเหตุระหว่างโครงสร้างแฝง ในรูปภาพลูกศรหัวเดียวจะนำเสนอความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขณะที่ลูกศร 2 หัวจะนำเสนอความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ พารามิเตอร์ที่นำเสนอสหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงจะแสดงด้วยอักษรกรีกว่า “gamma” (γ) สำหรับการถดถอยของตัวแปรแฝงภายในบนตัวแปรแฝงภายนอก และอักษรกรีกว่า “beta” (β) สำหรับการถดถอยของตัวแปรแฝงภายในตัวหนึ่งบนตัวแปรแฝงภายในอีกตัวหนึ่ง ส่วนพารามิเตอร์ที่แสดงด้วยอักษรกรีก “phi” (ϕ) จะนำเสนอความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก ความแปรปรวนร่วมนี้มาจากตัวทำนายร่วมกันของตัวแปรแฝงภายนอกที่อยู่ภายนอกโมเดลที่พิจารณา

3. ความคลาดเคลื่อนของโครงสร้าง (Structural Error)

นักวิจัยที่ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง มักจะคาดหวังให้มีความสมบูรณ์ในการทำนายตัวแปรตาม แต่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติดังนั้นโมเดลจะรวมความคลาดเคลื่อนของโครงสร้างไว้ด้วย มีอักษรกรีกว่า “zeta” (ζ) ส่วนพารามิเตอร์ที่แสดงด้วยอักษรกรีก “psi” (ψ) จะนำเสนอความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน

4. ตัวแปรสังเกตได้ (Manifest variables)

ตัวแปรสังเกตสามารถวัดได้จริงเป็นคะแนน ตัวแปรสังเกตได้จะถูกสัมพันธ์กับโครงสร้างภายนอก มีชื่อว่า x ขณะที่สัมพันธ์กับโครงสร้างภายในมีชื่อว่า y และในการวัดที่มีชื่อว่า x ในโมเดลหนึ่งอาจจะมีชื่อว่า y ในอีกโมเดลหนึ่ง

5. โมเดลการวัด (Measurement Model)

ในสมการโครงสร้าง โครงสร้างแฝงแต่ละตัวโดยปกติจะสัมพันธ์กับการวัดหลายตัว ผู้วิจัยโดยมากจะเชื่อมโยงโครงสร้างแฝงที่ต้องการวัดไปยังองค์ประกอบที่จะวิเคราะห์ในโมเดลการวัด นั่นคือโครงสร้างแฝงแต่ละตัวก็คือองค์ประกอบรวมภายในที่ถูกสัมพันธ์กับการวัด “ค่าน้ำหนัก” (loading) เชื่อมโยงโครงสร้างการวัดมีชื่อเป็นอักษรกรีกว่า “lambda” (λ) โมเดลสมการโครงสร้างสามารถรวมทั้งสองส่วนที่แยกกันได้นั่นคือ เมตริกซ์แลมด้า ชุดที่หนึ่งจะอยู่ด้านตัวแปรสังเกต x และอีกชุดหนึ่งจะอยู่ด้านตัวแปรสังเกต y ในการใช้สมการโครงสร้างโมเดลการวัดโดยมากเป็นโมเดลการวัดแบบคอนเจนเนอริค เมื่อการวัดแต่ละตัวถูกสัมพันธ์กับโครงสร้างแฝงเพียง 1 ตัว

6. ความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error)

ในการวัดใดๆ ก็ตามย่อมไม่สมบูรณ์แบบ ดังนั้นในโมเดลสมการโครงสร้างก็จะรวมความคลาดเคลื่อนในการวัดด้วย ความคลาดเคลื่อนในการวัดที่สัมพันธ์กับการวัด x จะมีชื่อว่า “delta” (δ) ขณะสัมพันธ์กับการวัด y จะมีชื่อว่า “epsilon” (ϵ)

การวิเคราะห์อิทธิพล

การวิเคราะห์อิทธิพลเป็นวิธีในการศึกษาทางสังคมศาสตร์อีกวิธีหนึ่ง ที่จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้โดยไม่ต้องใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง เนื่องจากการวิจัยเชิงทดลองบางครั้งไม่สามารถศึกษาได้ เพราะตัวแปรจัดกระทำบางตัวไม่อาจจัดกระทำได้ เนื่องจากขัดกับหลักจรรยาบรรณของนักวิจัย เช่น การทำร้ายร่างกาย หรือมีตัวแปรจัดกระทำหลายตัวรวมทั้งมีตัวแปรคั่นกลาง ตัวแปรที่เป็นตัวกุดหลายตัวจนไม่อาจกำหนดแบบแผนการทดลองเพื่อตอบคำถามการวิจัยได้ (นงลักษณ์วิรัชชัย, 2542) ดังนั้นนักวิจัยจึงได้พัฒนาการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การวิจัยที่ไม่ใช่เชิงทดลอง ซึ่งก็คือ ใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลนั่นเอง

การวิเคราะห์อิทธิพลมี 2 แบบ คือ การวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิมและการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล จากการศึกษาความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์อิทธิพลในปัจจุบัน พบว่าการวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิมมีจุดอ่อนหลายประการซึ่ง นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้กล่าวไว้ดังนี้

“...การวิเคราะห์อิทธิพลตามวิธีดั้งเดิมยังมีจุดอ่อนหลายประการ ประการแรก การประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากสมการโครงสร้างยังเป็นการประมาณค่าจากสมการโครงสร้างแต่ละสมการแยกกัน ตามความเป็นจริงเมื่อค่าขนาดอิทธิพลค่าหนึ่งเปลี่ยนแปลงควรมีผลกระทบรวมถึงขนาดอิทธิพลอื่นๆ ด้วย ซึ่งในการประมาณค่าขนาดอิทธิพลตามวิธีดั้งเดิมไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ ประการที่สอง การประมาณค่าขนาดอิทธิพลทางอ้อม และผลรวมอิทธิพลนั้น ยังไม่มีการพัฒนาวิธีการทดสอบนัยสำคัญของขนาดอิทธิพล แม้ว่าจะมีวิธีการทดสอบถูกพัฒนาขึ้นในระยะหลัง แต่ต้องมีการคำนวณต่างหากและค่อนข้างยุ่งยาก (Alwin and Hauser, 1975) ประการที่สาม กระบวนการวิเคราะห์ยังใช้การถดถอย และนำผลการวิเคราะห์มาคำนวณต่อ เมื่อผลการทดสอบความตรงของโมเดลได้ผลว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูล ต้องมีการปรับแก้โมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ ทำให้การวิเคราะห์เสียเวลา และจุดอ่อนที่สำคัญที่สุด คือ การปรับแก้โมเดลโดยให้โมเดลมีความสัมพันธ์ย้อนกลับ หรือโมเดลมีตัวแปรแฝงหรือเทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันทำไม่ได้ เพราะวิธีการวิเคราะห์อิทธิพลตามวิธีดั้งเดิมยังใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยซึ่งไม่สามารถวิเคราะห์ได้...”

จากที่กล่าวมาข้างต้น ในปัจจุบันจุดอ่อนทั้งหมดสามารถแก้ไขได้โดยการใช้โมเดลลิสเรลในการวิเคราะห์อิทธิพล และมีความสะดวกในตรวจสอบโมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลมีการดำเนินการแยกออกเป็นขั้นตอนซึ่ง นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้สรุปไว้ว่า เริ่มจากการสร้างโมเดลลิสเรลแสดงอิทธิพลตามพื้นฐานทางทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ได้เป็นโมเดลแสดงอิทธิพลทางทฤษฎี (theoretical path model) หรือโมเดลลิสเรลซึ่งสามารถแสดงได้ทั้งรูปแผนภูมิ รูปสมการโครงสร้าง และรูปข้อความสมมติฐานวิจัยได้ ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลเพื่อตรวจสอบว่าจะสามารถดำเนินการขั้นตอนต่อไปได้หรือไม่ จากนั้นจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์หาค่าเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม หรือเมทริกซ์สหสัมพันธ์เพื่อนำไปใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลและนำมาคำนวณหาเมทริกซ์สหสัมพันธ์จากในโมเดล ขั้นตอนต่อไปคือ เปรียบเทียบเมทริกซ์ที่ได้จากข้อมูลและเมทริกซ์ที่ได้จากโมเดล ถ้าผลการเปรียบเทียบมีความแตกต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าข้อมูลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือมีข้อผิดพลาดเกี่ยวกับทฤษฎี นักวิจัยต้องปรับแก้โมเดลและนำมาดำเนินการวิเคราะห์ใหม่ตั้งแต่เริ่มต้น ถ้าผลการเปรียบเทียบพบว่ามีแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นักวิจัยอาจปรับปรุงโมเดลให้มีเส้นทางอิทธิพลน้อยลงได้ ให้เป็นโมเดลแบบประหยัด และดำเนินการทดสอบโมเดลแบบประหยัดโดยเริ่มต้นใหม่ตั้งแต่แรกอีกครั้ง นอกจากนี้ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า การแก้ไขปรับปรุงโมเดลอาจมีการดำเนินการหลายรอบจนกว่าจะได้ผลการทดสอบความกลมกลืนเป็นที่น่าพอใจ และขั้นตอนสุดท้ายนักวิจัยก็ทำการแปลความหมายโมเดลและนำโมเดลไปใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในปรากฏการณ์ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทราบถึงระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และตรวจสอบความสอดคล้องของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ 1) ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Design) 2) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 6) การวิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Design)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 106,918 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 6,952 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 750 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีครูเป็นหน่วยของการสุ่ม โดยใช้การกำหนดแผนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งตามหลักของการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลนั้นจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) นอกจากนี้ Bentler และ Chou (1987 อ้างถึงใน Schumaker และ Lomax, 1996 อ้างถึงใน นพรัตน์ ศรีเจริญ, 2547) กำหนดว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมไม่ควรต่ำกว่า 5 หน่วยต่อ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างที่มีการแจกแจงแบบปกติและตัวแปรแฝงวัดจากตัวแปรสังเกตได้หลายตัว และอย่างน้อย 10 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร สำหรับตัวแปรที่มีลักษณะการแจกแจงที่ไม่ใช่การแจกแจงแบบปกติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิสต์สูงสุด (maximum

likelihood) เนื่องจากพารามิเตอร์ที่ได้จากการประมาณค่าวิธีนี้มีคุณสมบัติของความคงเส้นคงวามีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด ผู้วิจัยส่วนใหญ่จึงนิยมใช้วิธีนี้กันอย่างแพร่หลาย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) แต่ข้อจำกัดในการใช้วิธีดังกล่าวกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ Hair และคณะ (1998 อ้างถึงใน นพรัตน์ ศรีเจริญ, 2547) แนะนำว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การประมาณค่าด้วยวิธีนี้ควรอยู่ระหว่าง 100 ถึง 200 หน่วย หรือไม่ควรมีน้อยกว่า 50 หน่วย จึงจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของ Stevens, J. (2001) ได้เสนอแนะว่า กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับ multiple statistical tests ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ควรจะมีอย่างน้อย 15 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร นอกจากนี้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Lindeman, Merenda และ Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้เสนอแนะว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรที่ศึกษา จำนวน 31 ตัวแปร ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตามเกณฑ์ของ Stevens, J. (2001) ควรจะมีอย่างน้อย 465 คน และตามเกณฑ์ของ Lindeman, Merenda และ Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ควรจะมีอย่างน้อย 620 คน นอกจากนี้ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างยังได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1970) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 4 จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{106,918}{1 + 106,918(0.04)^2}$$

$$n = 625$$

เมื่อพิจารณาการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้กล่าวมาแล้ว ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาทั้งหมด 625 คน แต่ในการวิจัยโดยใช้การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พบว่า มักมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่น้อยกว่าจำนวนที่ผู้วิจัยต้องการ และเพื่อการให้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลซึ่งจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ จึงจะทำให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และมีความ

แกร่งของข้อมูล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างมากกว่าจำนวนที่ต้องการ 20 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีจำนวนทั้งสิ้น 750 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากทั้ง 4 ภูมิภาคโดยได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

- สุ่มเลือกจังหวัดในแต่ละภูมิภาค ซึ่งผู้วิจัยแบ่งภูมิภาคในประเทศไทยออกเป็น 4 ภูมิภาค ตามลักษณะทางกายภาพ ภูมิภาคภาค พืชพรรณธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคเหนือ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2548) ได้ภูมิภาคละ 5 จังหวัด โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนทั้งสิ้น 20 จังหวัด

- สุ่มเลือกเขตพื้นที่ในจังหวัดโดยเลือกจังหวัดละ 1 เขตพื้นที่การศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวน 20 เขตพื้นที่การศึกษาและสุ่มเลือกโรงเรียนจากเขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 6 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 120 โรงเรียน

เมื่อได้จำนวนโรงเรียนตามที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยกำหนดให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตอบแบบสอบถามโดยใช้การกำหนดแบบเป็นสัดส่วน (proportion) ตามจำนวนครูในโรงเรียนในอัตราส่วน 3 ต่อ 1 ดังนั้นจึงได้ครูที่เข้าร่วมในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำนวน 750 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาปีการศึกษา 2550 จากการสุ่มภูมิภาค จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน

ภูมิภาค	จังหวัด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง
กลาง	กาญจนบุรี	วัดศรีอพนัน	19	6
		บ้านหนองกระทุ่ม	16	5
		ชุมชนบ้านหลุมรัก	21	7
		วัดดอนเจดีย์	18	6
		บ้านหนองปลาไหล	15	5
		วัดเขารักษ์	14	5
		ฉะเชิงเทรา	วัดล่าง	วัดล่าง
สะแกโตดประชาสรรค์	16			5
สิทธิสุนทรอุทิศ	11			4

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ภูมิภาค	จังหวัด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง	
กลาง	ฉะเชิงเทรา	วัดบึงน้ำรักษ์	13	4	
		วัดคลองसान	22	7	
		วัดประตุน้ำท่าไผ่	19	6	
	ประจวบคีรีขันธ์	บ้านบางเจริญ	บ้านบางเจริญ	13	4
			บ้านวังน้ำเขียว	23	8
			บ้านบางสะพานน้อย	13	4
			บ้านมรสวบ	15	5
			บ้านมะเดื่อทอง	20	7
			บ้านคอกช้าง	12	4
	สุพรรณบุรี	บ้านหนองยาว	บ้านหนองยาว	15	5
			หนองอิงพิง	13	4
			วัดบางขวาง	17	6
			วัดน้ำพุ	16	5
			บ้านทัพหลวง	21	7
			วัดลำพันบอง	13	4
	สมุทรสาคร	วัดศรีสุทธาราม	วัดศรีสุทธาราม	18	6
			วัดยกกระบัตร	25	8
			บ้านสวนหลวง	41	14
			บ้านบางน้ำจืด	18	6
			วัดหนองสองห้อง	20	7
			วัดสวนส้ม(ขึ้นดินอนุสรณ์)	12	4
		รวม	30	544	180
	เหนือ	พะเยา	อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)	31	10
			พระนั่งดิน	19	6
			บ้านท่ามาน	12	4
			บ้านควร	12	4
			บ้านขุนกำลัง	17	6
			ชุมชนบ้านหลวง	25	8

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ภูมิภาค	จังหวัด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง	
เหนือ	เพชรบูรณ์	บ้านนางัว	32	11	
		บ้านตะเปาะ	24	8	
		บ้านคลองปลาหมอ	13	4	
		บ้านห้วยสะแก	15	5	
		บ้านสะเดียง	27	9	
		บ้านหนองกลอย	13	4	
		อุตรดิตถ์	บ้านสี่เสียดบัวรุ่ง	18	6
	บ้านนาไพร	16	5		
	ชุมชนบ้านนากล่า	15	5		
	บ้านปากปาด	13	4		
	จริมอนุสรณ์ 2	16	5		
	ป่ากั้งวิทยา	16	5		
	นครสวรรค์	บ้านหัวถนนเหนือ(รัฐประชาอนุทิศ)	18	6	
		สหชาติเศรษฐกิจวิทยา	14	5	
		บ้านหนองไผ่	13	4	
		บ้านเขาธรรมบท	11	4	
		ชุมชนบ้านน้ำว้าง	18	6	
		ชุมชนบ้านห้วยหวาย	20	7	
	ลำพูน	บ้านแม่ลาน	13	4	
		ชุมชนบ้านวังดิน	23	8	
		วัดวังหลวง	13	4	
		วัดน้ำพุ	12	4	
		บ้านฮ่องกอม่วง	13	4	
		บ้านปวงคำ	13	4	
	รวม	30	516	169	
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	สุรินทร์	บ้านกันเตรียง	18	6
			บ้านโชนเหนือ	17	6
			บ้านคู	24	8
			บ้านหนองเหล็ก	25	8

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ภูมิภาค	จังหวัด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครู ทั้งหมด	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
ตะวันออกเฉียงเหนือ	สุรินทร์	บ้านผางอุดมสมบูรณ์วิทยา	18	6
		พรหมประสาทราชบุรีนุกูล	16	5
	หนองคาย	บ้านนาขาม	18	6
		บ้านบัว	22	7
		บ้านโพธิ์	25	8
		บ้านนาแก้ง	18	6
		รุจีจินตกานนท์	14	5
		เวทีราษฎร์บำรุง	23	8
	ยโสธร	บ้านพอกโนนหนองผือคำไผ่ใต้	15	5
		บ้านสร้างช้างไผ่หนองไร่	27	9
		มิตรภาพที่143		
		บ้านหวาย	19	6
อุบลราชธานี	บ้านดอนฮี	21	7	
	บ้านหนองบาก	14	5	
	บ้านโนนประทาย	19	6	
	บ้านโนนค้อ	16	5	
	บ้านตบหู	17	6	
นครพนม	บ้านแหมเจริญ	25	8	
	บ้านแก่งสมบูรณ	22	7	
	บ้านชีเหล็ก	20	7	
	บ้านเบ็ญจโนนคู่	14	5	
	บ้านดอนขาว	18	6	
	โพนสว่างนาจิววิทยา	17	6	
	บ้านนาทุ่งยางคำ	16	5	
บ้านฝั่งแดง	20	7		
บ้านดอนแดง	21	7		
บ้านนาคอกควาย	23	8		
	รวม	30	583	194

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ภูมิภาค	จังหวัด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง
ใต้	สุราษฎร์ธานี	บ้านคลองจั่น	14	5
		บ้านควนใหม่	17	6
		บ้านโคกมะม่วง	15	5
		บ้านส້อง	16	5
		บ้านปากด่าน	14	5
		บ้านคลองพังกลาง	32	11
	ชุมพร	วัดดอนทรายแก้ว	17	6
		บ้านเขายาวราษฎร์พัฒนา	19	6
		บ้านร้านตัดผม	20	7
		บ้านคันทรัพย์	18	6
		ไทยรัฐวิทยา76(บ้านพละ)	16	5
		บ้านท่าไม้ลาย	15	5
	ตรัง	บ้านหนองเสม็ด	18	6
		วัดคีรีวิหาร	21	7
		บ้านคลองมวน	31	10
		บ้านบางพระ	18	6
		บ้านนาเมืองเพชร	16	5
		ห้วยยอด(กสิ่งวิทยาคาร)	24	8
	นครศรีธรรมราช	บ้านโคกหาด	17	6
		สังวาลวิทย์ 7	37	12
		สมสรร	18	6
		บ้านเกาะขวัญ	24	8
		ชุมชนบ้านนาวา	44	15
		บ้านทุ่งกรวด	23	8
	กระบี่	บ้านพรุเตย	18	6
		บ้านถ้ำโกบ	26	9
		บ้านหนองจูด	15	5
บ้านควนต่อ		16	5	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ภูมิภาค	จังหวัด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง
ใต้	กระบี่	บ้านคลองแห้ง	24	8
		บ้านบากัน	16	5
	รวม	30	621	207
	รวมทั้งสิ้น	120	2,264	750

จากตารางที่ 3.1 จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 750 คน จากจำนวนครูทั้งหมด 2,264 คนของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 โรงเรียนที่ได้จากการสุ่มเซตพื้นที่ ๆ ละ 1 เขต ได้จำนวน 20 เขตพื้นที่การศึกษา จากการสุ่มทั้งหมด 20 จังหวัด ใน 4 ภูมิภาคของประเทศไทย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู เพื่อทำการคัดเลือกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถคัดเลือกปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 7 ตัวแปร เป็นตัวแปรภายในแฝงจำนวน 4 ตัวแปร คือ (1) บรรยากาศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร (2) ทักษะติดต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร (3) สัมพันธภาพในการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร และ(4) ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัวแปร ตัวแปรภายนอกแฝงจำนวน 3 ตัวแปร คือ (1) ลักษณะการบริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร (2) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร (3) ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร

2.1 ตัวแปรภายในแฝง ได้แก่

2.1.1 บรรยากาศภายในโรงเรียน เป็นตัวแปรแฝงที่ศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน

2.1.2 ทักษะติดต่อการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวแปรแฝงที่ศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะติดต่อโรงเรียน และทักษะติดต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน

2.1.3 สัมพันธภาพในการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่ศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในนักเรียน

2.1.4 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวแปรที่ศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เสียสละในการทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามัคคีกันในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และ เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2.2 ตัวแปรภายนอกแฝง ได้แก่

2.2.1 ลักษณะการบริหาร เป็นตัวแปรแฝงที่ศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร

2.2.2 ลักษณะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรแฝงที่ศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะการวิจัยของครู

2.2.3 ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน เป็นตัวแปรที่ศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง

2.3 การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือจิตวิทยาการศึกษา และเป็นนักวิชาการสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาจิตวิทยาการศึกษา หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือจิตวิทยาในการบริหารบุคคล หรือการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแสดงในภาคผนวก ก)

การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เป็นการตรวจสอบโดยพิจารณาความสอดคล้องในการให้คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนนคือ

1	หมายถึง	ตัวแปรนั้นเป็นปัจจัยที่ถูกต้องเหมาะสมตามสภาพจริงของการส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
0	หมายถึง	ยังไม่แน่ใจ หรือยังไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับตัวแปรนั้นของการส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
-1	หมายถึง	ตัวแปรนั้นไม่เหมาะสม หรือยังไม่เป็นปัจจัยที่ถูกต้องตามสภาพจริงของการส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความเหมาะสมในการนำมาพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มเติมนิยามของตัวแปรและมีการปรับภาษาเล็กน้อย รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ	ข้อเสนอแนะจาก ผู้เชี่ยวชาญ
1. ลักษณะส่วนบุคคล		
1.1 อายุ	1	-
1.2 เงินเดือน	1	-
1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน	1	-
1.4 ทักษะการวิจัยของครู	.8	-
2. ลักษณะการบริหาร		
2.1 บุคลิกภาพผู้บริหาร	1	-
2.2 ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	1	ปรับภาษาเป็น “ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร”
2.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร	1	เพิ่มเติมนิยามในเรื่อง accountability คือ มีความ โปร่งใสสามารถตรวจสอบ ได้
3. ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน		
3.1 สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน	1	-
3.2 การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง	1	-
4. สัมพันธภาพในการทำงานของครู		
4.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	-
4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	1	-

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ	ข้อเสนอแนะจาก ผู้เชี่ยวชาญ
4. สัมพันธภาพในการทำงานของครู		
4.3 ความพอใจในนักเรียน	1	ปรับภาษาจาก “ความพอใจ” เป็น “ความพึงพอใจ”
5. บรรยากาศภายในโรงเรียน		
5.1 สภาพการทำงาน	1	-
5.2 ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ	1	-
5.3 การทำผลงานทางวิชาการของครู	.8	-
5.4 ความมั่นคงในงาน	1	-
5.5 ความสำเร็จในงาน	1	-
6. ทศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู		
6.1 ทศนคติต่อวิชาชีพ	1	-
6.2 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	1	-
6.3 ทศนคติต่อโรงเรียน	.8	-
6.4 ทศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน	1	-
7. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู		
7.1 กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	-
7.2 เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	1	-
7.3 เสียสละในการทำงาน	1	-
7.4 เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	.6	-
7.5 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	-
7.6 สามัคคีกันในการทำงาน	1	-
7.7 มีความสุขในการทำงาน	1	-
7.8 เชื่อมั่นในหน่วยงานที่ปฏิบัติ	.6	ปรับภาษาจาก “หน่วยงาน” เป็น “สถานศึกษา”
7.9 รู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน	1	ปรับภาษาจาก “หน่วยงาน” เป็น “สถานศึกษา”
7.10 เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน	1	-

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของครูผู้สอน ส่วนที่สอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงานของครู บรรยากาศภายในโรงเรียน ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามเอง และปรับปรุงจากแบบสอบถามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วให้เหมาะสมกับบริบทของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนที่สาม เป็นแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเองและพัฒนาปรับปรุงจากแบบวัดขวัญในการปฏิบัติงานของอุบลรัตน์ ณ บางช้าง (2535) โดยสร้างเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามที่กล่าวถึงทั้งสามตอนนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบเติมคำ ซึ่งผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเอง โดยในส่วนนี้จะรวมปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไว้ด้วย ได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ยกเว้นตัวแปรด้านทักษะการวิจัยของครู มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามเองและปรับปรุงจากแบบสอบถามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วให้เหมาะสมกับบริบทของผู้วิจัย แบบสอบถามส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ

(2.1) ลักษณะส่วนบุคคล วัดตัวแปรด้านทักษะการวิจัยของครู ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเอง จำนวน 10 ข้อ

(2.2) ลักษณะการบริหาร วัดตัวแปรด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ

(2.3) สัมพันธภาพในการทำงานของครู วัดตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในนักเรียน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 16 ข้อ

(2.4) บรรยายภาคภายในโรงเรียน วัดตัวแปรด้านสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 29 ข้อ

(2.5) ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน วัดตัวแปรด้านสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน และการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 ข้อ

(2.6) ทักษะคติต่อการปฏิบัติงานของครู วัดตัวแปรด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน สร้างข้อคำถามเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นข้อคำถามที่สร้างเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามมาจาก อุบลรัตน์ ณ บางช้าง (2535) ซึ่งได้ศึกษาการวัดขวัญในการปฏิบัติงานทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความตั้งใจร่วมมือกันทำงานต่อผู้อุปสรรคต่างๆ การอุทิศเวลาและแรงกายของตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความเชื่อมั่นในองค์การ ความรู้สึกอบอุ่นใจ และความมั่นใจในอนาคตของตนเอง โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะการวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามเพื่อวัดขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้าน กระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละในการทำงาน เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ และเต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ในส่วนของตัวแปรเต็มใจร่วมมือกันปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน สามัคคีกันในการทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีความสุขในการทำงาน คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเองจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย จึงได้ข้อคำถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 39 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามโดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนออกเป็นสองส่วน คือ

ส่วนแรก แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 ปัจจัย (ไม่รวมปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล(ทักษะการวิจัยของครู) ลักษณะการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงานของครู บรรยายภาคภายในโรงเรียน และภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน รวม 85 ข้อ และการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครู รวม 39 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ข้อคำถามในส่วนนี้แยกเป็นสองกรณี คือ ข้อคำถามเชิงนิมาน และข้อคำถามเชิงนิเสธ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ปัจจัย และการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	คำถามเชิงนิมาน	คำถามเชิงนิเสธ
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงน้อยที่สุด	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมาย สิน พันธ์พิณิจ (2547) กล่าวว่า เทคนิคการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับนี้ใช้หลักการวัดค่ารวมแล้วประเมินลักษณะหรือคุณภาพของสิ่งนั้นจากคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (weighted mean score) ของแต่ละคำถาม นักวิจัยทางสังคมศาสตร์จึงคิดหาวิธีจัดแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นค่ามาตรฐานสำหรับเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ เรียกว่า arbitrary weighting method โดยมีหลักเกณฑ์ให้ยึดจุดกึ่งกลางเป็นหลักจาก 1 ไปถึง 5

เกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีปัจจัยทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (ทักษะการวิจัยของครู) ลักษณะการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงานของครู บรรยากาศภายในโรงเรียน ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน และแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำระดับคะแนนดังกล่าวมาใช้ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายด้านลักษณะส่วนบุคคล (ทักษะการวิจัยของครู)

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.50	ทักษะการวิจัยของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	ทักษะการวิจัยของครูอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	ทักษะการวิจัยของครูอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	ทักษะการวิจัยของครูอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	ทักษะการวิจัยของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะการบริหาร เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร มีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.50	ลักษณะการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	ลักษณะการบริหารอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	ลักษณะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	ลักษณะการบริหารอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	ลักษณะการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านสัมพันธภาพในการทำงานของครู เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในนักเรียน มีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.50	สัมพันธภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	สัมพันธภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	สัมพันธภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	สัมพันธภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	สัมพันธภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านบรรยากาศภายในโรงเรียน เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเริงในงาน มีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.50	บรรยากาศภายในโรงเรียนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	บรรยากาศภายในโรงเรียนของครูอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	บรรยากาศภายในโรงเรียนของครูอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	บรรยากาศภายในโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	บรรยากาศภายในโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน มีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.50	ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนของครูอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนของครูอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระหรือรันในการปฏิบัติงาน เต็มใจร่วมมือกันปฏิบัติงาน เสียสละในการทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามัคคีกันในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และเต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.50	ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
2.51 – 3.50	ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก
4.51 – 5.00	ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ส่วนที่สอง เป็นการวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในปัจจัยด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู รวม 22 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ข้อคำถามในส่วนนี้แยกเป็นสองกรณีเช่นกัน คือ ข้อคำถามเชิงนิมาน และข้อคำถามเชิงนิเสธ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

ระดับความรู้สึกและความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	คำถามเชิงนิมาน	คำถามเชิงนิเสธ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

สำหรับการแปลความหมายผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายเช่นเดียวกับการแปลความหมายปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงานของครู บรรยายภาคภายในโรงเรียน ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน และขวัญในการปฏิบัติงานของครู

โดยปัจจัยด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบๆโรงเรียน มีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.50	ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมาย องค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนิยามโครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติ โดยการกำหนดเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด แล้วจึงสร้างข้อคำถามตามนิยาม และโครงสร้างของตัวแปรนั้น รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 การวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่	ประเด็นหลัก	จำนวน (ข้อ)	ประเด็นย่อย	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
1	ข้อมูลส่วนบุคคล	3	1.1 เพศ	1	1
			1.2 ระดับการศึกษา	1	3
			1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ	1	4

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ตอนที่	ประเด็นหลัก	จำนวน (ข้อ)	ประเด็นย่อย	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
2	ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของ ครู	110			
	2.1 ลักษณะส่วนบุคคล	13	2.1.1 อายุ	1	2
			2.1.2 เงินเดือน	1	5
			2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน	1	6
			2.1.4 ทักษะการวิจัยของครู	10	1-10
	2.2 ลักษณะการบริหาร	20	2.2.1 คุณลักษณะผู้บริหาร	9	11-19
			2.2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	5	20-24
			2.2.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหาร	6	25-30
	2.3 สัมพันธภาพใน การทำงานของครู	16	2.3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	31-35
			2.3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	5	36-40
			2.3.3 ความพึงพอใจในนักเรียน	6	41-46
	2.4 บรรยากาศภายใน โรงเรียน	29	2.4.1 สภาพการทำงาน	7	47-53
			2.4.2 ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ	7	54-59
			2.4.3 การทำผลงานทางวิชาการของครู	6	60-65
			2.4.4 ความมั่นคงในงาน	4	66-69
			2.4.5 ความสำเร็จในงาน	6	70-75
	2.5 ภาวะแวดล้อม ภายนอกโรงเรียน	10	2.5.1 สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน	6	76-81
			2.5.2 การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน	4	82-85
2	2.6 ทักษะติดต่อการ ปฏิบัติงานของครู	22	2.6.1 ทักษะติดต่อวิชาชีพ	5	86-90
			2.6.2 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน	5	91-95
			2.6.3 ทักษะติดต่อโรงเรียน	6	96-101
			2.6.4 ทักษะติดต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน	6	102-107
3	ขวัญในการปฏิบัติงาน ของครู	39	3.1 กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4	108-111
			3.2 เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	4	112-115
			3.3 เสียสละในการทำงาน	4	116-119

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ตอนที่	ประเด็นหลัก	จำนวน (ข้อ)	ประเด็นย่อย	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
3	ขวัญในการปฏิบัติงาน ของครู	39	3.4 เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ	3	120-122
			3.5 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3	123-125
			3.6 สามัคคีกันในการทำงาน	5	126-130
			3.7 มีความสุขในการทำงาน	4	131-134
			3.8 เชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ	4	135-138
			3.9 รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาส่วนร่วมกัน	3	139-141
			3.10 เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในการทำงาน	5	142-146

4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจนของภาษา ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้ดัชนี IOC ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนนคือ

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่มีความสอดคล้อง
- 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีจำนวน 5 ท่าน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาตรีขึ้นไป ด้านการวิจัยหรือการวัดประเมินผลทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา และเป็นนักวิชาการสาขาวิชาการวิจัยหรือการวัดประเมินผลทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกดังกล่าวจะเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย วิธีการวัดตัวแปร ระเบียบวิธีวิจัย และสถิติเพื่อการวิจัย หรือมีความชำนาญในด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาและการบริหารทรัพยากรบุคคล (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแสดงในภาคผนวก ข)

ผลการตรวจสอบ พบว่า ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .6 ถึง 1 โดยข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าดัชนี IOC เป็น 1 รองลงมาคือ .8 และมีค่าเป็น .6 เพียง 2 ข้อคำถาม คือ ข้อที่ 68 และ ข้อที่ 118 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Item Objective Congruence : IOC)

ตอนที่	ตัวแปร	องค์ประกอบ	จำนวน (ข้อ)	หมายเลข ข้อคำถาม	ค่า IOC
2	ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู				
2.1	ลักษณะส่วนบุคคล				
		2.1.1 ทักษะการวิจัยของครู	10	1-10	1
2.2	ลักษณะการบริหาร				
		2.2.1 บุคลิกภาพผู้บริหาร	9	11-19	1
		2.2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	5	20-24	1
		2.2.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร	6	25-30	1
2.3	สัมพันธภาพในการทำงานของครู				
		2.3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	31-35	1
		2.3..2 การได้รับการยอมรับนับถือ	5	36-40	1
		2.3.3 ความพึงพอใจในนักเรียน	6	41-46	1
2.4	บรรยากาศภายในโรงเรียน				
		2.4.1 สภาพการทำงาน	7	47-53	1
		2.4.2 ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ	7	54-59	1
		2.4.3 การทำผลงานทางวิชาการของครู	6	60-65	1
		2.4.4 ความมั่นคงในงาน	4	66,67	1
				68	.6
				69	.8
		2.4.5 ความสำเร็จในงาน	6	70-75	1
2.5	ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน				
		2.5.1 สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน	6	76,77,78, 81	1
				79, 80	.8
		2.5.2 การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน	4	82-85	1

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ตอนที่	ตัวแปร	องค์ประกอบ	จำนวน (ข้อ)	หมายเลข ข้อคำถาม	ค่า IOC
2.6	ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู				
		2.6.1 ทัศนคติต่อวิชาชีพ	5	86-90	1
		2.6.2 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	5	91-95	1
		2.6.3 ทัศนคติต่อโรงเรียน	6	96-101	1
		2.6.4 ทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน	6	102-107	1
3	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู				
		3.1 กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4	108-111	1
		3.2 เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	4	112-115	1
		3.3 เสียสละในการทำงาน	4	116,119	1
				117	.8
				118	.6
		3.4 เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	3	120,121	1
				122	.8
		3.5 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3	123-125	1
		3.6 สามัคคีกันในการทำงาน	5	126-130	1
		3.7 มีความสุขในการทำงาน	4	131,132,133	1
				134	.8
		3.8 เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ	4	135	.8
				136,137,138	1
		3.9 รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	3	139-141	1
		3.10 เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	5	142-146	1

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังมีข้อเสนอแนะให้ปรับภาษาและเพิ่มเติมรายละเอียดในแบบสอบถามเล็กน้อย เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนของภาษา และเป็นที่เข้าใจตรงกัน (รายละเอียดของการปรับปรุงแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ฉ)

4.5 นำข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป กำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ซึ่งในการตรวจสอบครั้งนี้ ไม่มีข้อคำถามข้อใดที่มีค่าดัชนี IOC ต่ำกว่า .50 ดังนั้นจึงสามารถนำข้อคำถามทั้งหมดมาใช้ในการวิจัยได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out)

กับครูผู้สอนจำนวน 5 ท่าน โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีความเข้าใจเกี่ยวกับ คำชี้แจง และความชัดเจนของข้อคำถามหรือไม่ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูจำนวน 30 คน เพื่อหา คุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ถ้าแบบสอบถามมีค่าความ เที่ยงต่ำกว่า .50 จะนำกลับไปแก้ไขอีกครั้ง เนื่องจากเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงที่ใช้ได้ ควรมี ค่าไม่ต่ำกว่า .50 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรที่ต้องการวัด	ค่าความเที่ยง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู	
1. ลักษณะส่วนบุคคล	.8484
- ทักษะการวิจัยของครู	.8484
2. ลักษณะการบริหาร	.8875
- บุคลิกภาพผู้บริหาร	.7830
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.7830
- การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร	.7250
3. สัมพันธภาพในการทำงานของครู	.8876
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.7510
- การได้รับการยอมรับนับถือ	.8984
- ความพึงพอใจในนักเรียน	.8179
4. บรรยากาศภายในโรงเรียน	.8148
- สภาพการทำงาน	.6232
- ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ	.5827
- การทำผลงานทางวิชาการของครู	.5615
- ความมั่นคงในงาน	.7401
- ความสำเร็จในงาน	.8620
5. ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน	.8589
- สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน	.5863
- การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง	.9728

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

ตัวแปรที่ต้องการวัด	ค่าความเที่ยง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู	
6. ทักษะติดต่อการปฏิบัติงานของครู	.8893
- ทักษะติดต่อวิชาชีพ	.6250
- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน	.8316
- ทักษะติดต่อโรงเรียน	.8220
- ทักษะติดต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน	.7818
ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	.9341
- กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.8674
- เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	.8222
- เสียสละในการทำงาน	.7896
- เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	.5576
- คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	.6340
- สามัคคีกันในการทำงาน	.8060
- มีความสุขในการทำงาน	.7567
- เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ	.7841
- รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	.9099
- เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	.7499

ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามจากการทดลองใช้ เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงมีค่าอยู่ระหว่าง .5576 ถึง .9099 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .8148 ถึง .9341 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพในเรื่องความเที่ยงสามารถนำไปใช้จริงได้

4.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ มีขั้นตอนดังนี้

5.1 ดำเนินการหาข้อมูล รายชื่อและที่อยู่ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากเว็บไซต์ [http://www.bopp.go.th/s/bopp/default.php?AccName=bopp&PaName=data school&AcclId=1&PatId=4&PalId=219](http://www.bopp.go.th/s/bopp/default.php?AccName=bopp&PaName=data%20school&AcclId=1&PatId=4&PalId=219) ซึ่งมีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 6,952 โรงเรียน และทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 120 โรงเรียน

5.2 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนดังกล่าว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมแนบของจดหมายติดแสตมป์ (EMS) ไว้เพื่อให้โรงเรียน ดำเนินการส่งกลับ และได้ส่งหนังสือ"รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูสภา" จำนวน 3 เล่ม หนังสือ "การสังเคราะห์งานวิจัย: การสร้าง องค์ความรู้ใหม่เพื่อการวิจัยของครู อีกจำนวน 1 เล่ม ไปพร้อมกับแบบสอบถามดังกล่าว เพื่อสร้าง แรงจูงใจของการตอบกลับแบบสอบถามการวิจัย ภายหลังจากดำเนินการส่งแล้วผู้วิจัยโทรศัพท์ ติดตามการได้รับแบบสอบถามและติดตามการตอบกลับภายหลังจากที่ได้ส่งแบบสอบถามไป 1 สัปดาห์ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 อัตราการตอบกลับแบบสอบถามของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาค	จังหวัด	จำนวน แบบสอบถาม ที่ส่ง	จำนวน การตอบกลับ ของแบบสอบถาม	อัตราการตอบ กลับคิดเป็น ร้อยละ
กลาง	กาญจนบุรี	34	20	58.82
	ฉะเชิงเทรา	38	15	39.47
	ประจวบคีรีขันธ์	32	25	78.13
	สุพรรณบุรี	31	29	93.55
	สมุทรสาคร	45	19	42.22
	รวม	180	108	60.00
เหนือ	พะเยา	38	33	86.84
	เพชรบูรณ์	41	37	90.24
	อุตรดิตถ์	30	15	50.00
	นครสวรรค์	32	22	68.75
	ลำพูน	28	23	82.14
	รวม	169	130	76.92
ตะวันออก	สุรินทร์	39	38	97.44
เฉียงเหนือ	หนองคาย	40	39	97.50
	ยโสธร	38	35	92.11
	อุบลราชธานี	38	33	86.84
	นครพนม	39	37	94.87
	รวม	194	182	93.81

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ภาค	จังหวัด	จำนวน	จำนวน	อัตราการตอบ
		แบบสอบถาม ที่ส่ง	การตอบกลับ ของแบบสอบถาม	กลับคิดเป็น ร้อยละ
ใต้	สุราษฎร์ธานี	37	16	43.24
	ชุมพร	35	31	88.57
	ตรัง	42	38	90.48
	นครศรีธรรมราช	55	55	100.00
	กระบี่	38	8	21.05
รวม		207	148	71.50
รวมทั้งหมด		750	568	75.73

จากตารางที่ 3.8 แบบสอบถามที่ส่งมีจำนวน 750 ฉบับ การตอบกลับของแบบสอบถามมีจำนวน 568 ฉบับ อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 75.33 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด สาเหตุที่ไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาอย่างสมบูรณ์ เนื่องจากช่วงเวลาที่ยังส่งแบบสอบถามคือ วันที่ 1 มีนาคม 2551 ดังนั้น จึงมีบางโรงเรียนได้ปิดภาคการศึกษาไปแล้ว จึงไม่สามารถนำส่งแบบสอบถามได้ แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างแม้จะไม่ได้จำนวน 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร คือ 620 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1970) มีค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.2 จากเดิมที่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ร้อยละ 4 แต่ก็ยังอยู่ในเงื่อนไขของ Hair และคณะ (1998 อ้างถึงใน นพรัตน์ ศรีเจริญ, 2547) ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การประมาณค่าด้วยวิธีโกลด์สตูดสูงสุดนี้ควรอยู่ระหว่าง 100 ถึง 200 หน่วย หรือไม่ควรน้อยกว่า 50 หน่วย จึงจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของ Stevens, J. (2001) ควรจะมีอย่างน้อย 15 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลนี้ในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการลงรหัส (coding) เพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมามีแบบสอบถามบางฉบับที่มีข้อมูลขาดหาย (missing) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการจัดการกับข้อมูลที่ขาดหาย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายไปแทน (replacement of missing data) โดยการประมาณค่าเฉลี่ยด้วยโปรแกรม SPSS เนื่องจากการใช้สถิติวิเคราะห์ประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายจะให้ผลดีที่สุด เพราะการตัดข้อมูลออกนอกจากจะทำให้กลุ่มตัวอย่างลดลงแล้ว ยังมีผลเสียต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 31 ตัวแปร เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.2 วิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยการใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

6.4 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) โดยการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อแปลผลการวิจัยและสรุปเป็นองค์ความรู้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู 2) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ตรวจสอบความตรงของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งวัตถุประสงค์ทั้งสามข้อศึกษากับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ *ตอนที่แรก* เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย *ตอนที่สอง* เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 *ตอนที่สาม* นำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครู และ*ตอนที่สี่* เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SE	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
MIN	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด (minimum)
MAX	หมายถึง	คะแนนสูงสุด (maximum)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (kurtosis)
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์

Λ_x	หมายถึง	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง
Λ_y	หมายถึง	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง
Γ	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปตัวแปรภายในแฝง
β	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝง
ϕ	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง
Ψ	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายในแฝง
Θ_s	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรภายนอกสังเกตได้
Θ_e	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรภายในสังเกตได้
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determinant)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (regression coefficient)
df	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ (degree of freedom)
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index)
TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

INDIVIDU	หมายถึง	ลักษณะส่วนบุคคล
MANAGE	หมายถึง	ลักษณะการบริหาร
RELATION	หมายถึง	สัมพันธภาพในการทำงานของครู

CLIMATE	หมายถึง	บรรยากาศภายในโรงเรียน
EXTERNAL	หมายถึง	ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน
ATTITUDE	หมายถึง	ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

AGE	หมายถึง	อายุ
SALA	หมายถึง	เงินเดือน
EXPER	หมายถึง	ประสบการณ์ในการทำงาน
RESK	หมายถึง	ทักษะการวิจัยของครู
BPERN	หมายถึง	บุคลิกภาพผู้บริหาร
BLEAD	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
BSBM	หมายถึง	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร
RCOL	หมายถึง	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
RSPEC	หมายถึง	การได้รับการยอมรับนับถือ
RSAT	หมายถึง	ความพึงพอใจในนักเรียน
CCON	หมายถึง	สภาพการทำงาน
CWORK	หมายถึง	ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ
CACD	หมายถึง	การทำผลงานทางวิชาการของครู
CSTAB	หมายถึง	ความมั่นคงในงาน
CSUC	หมายถึง	ความสำเร็จในงาน
ECOM	หมายถึง	สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน
ESUB	หมายถึง	การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง
APRO	หมายถึง	ทัศนคติต่อวิชาชีพ
ACOL	หมายถึง	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
ASCH	หมายถึง	ทัศนคติต่อโรงเรียน
ACOM	หมายถึง	ทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน
MENT	หมายถึง	กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
MCOO	หมายถึง	เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน
MSAC	หมายถึง	เสียสละในการทำงาน
MRUL	หมายถึง	เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ
MCRE	หมายถึง	คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

MUNI	หมายถึง	สามัคคีกันในการทำงาน
MHAP	หมายถึง	มีความสุขในการทำงาน
MTRU	หมายถึง	เชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ
MOWN	หมายถึง	รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน
MSOL	หมายถึง	เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำเสนอค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนที่สอง ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าคะแนนสูงสุด (maximum) ค่าคะแนนต่ำสุด (minimum) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวสังเกตได้แต่ละตัวแปร

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีจำนวน 568 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.45 และ 28.55 ตามลำดับ มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 44.37) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 29.75) ต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 20.25) และ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 5.63) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 85.16) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 13.25) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 1.59) ตามลำดับ ตำแหน่งของครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ครู ระดับ คศ.2 (ร้อยละ 67.80) มากที่สุด รองลงมาคือ ครู ระดับ คศ.1 (ร้อยละ 13.31) ครู ระดับ คศ.3 (ร้อยละ 10.97) ครูผู้ช่วย (ร้อยละ 4.86) พนักงานราชการ (ร้อยละ 2.16) ครูอัตราจ้าง (ร้อยละ 0.54) และครูจ้างสอน (ร้อยละ 0.36) ตามลำดับ จำนวนเงินเดือนที่ครูได้รับส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 43.31) รองลงมาคือ ช่วง 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 24.82) ช่วง 30,001 บาท ขึ้นไป (ร้อยละ 22.54) และ ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 9.33) ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงานของครูส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 21 – 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.21) รองลงมาคือ ช่วง 11 – 20 ปี (ร้อยละ 31.87) ต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 20.60) และ 31 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 12.32) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	159	28.55
- หญิง	398	71.45
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	115	20.25
- 31 – 40 ปี	169	29.75
- 41 – 50 ปี	252	44.37
- 51 ปีขึ้นไป	32	5.63
3. วุฒิกำรศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	1.59
- ปริญญาตรี	482	85.16
- ปริญญาโท	75	13.25
4. ตำแหน่ง		
- ครูจ้างสอน	2	0.36
- ครูอัตราจ้าง	3	0.54
- พนักงานราชการ	12	2.16
- ครูผู้ช่วย	27	4.86
- ครู คศ. 1	74	13.31
- ครู คศ. 2	377	67.80
- ครู คศ. 3	61	10.97
5. เงินเดือน		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	53	9.33
- 10,001 – 20,000 บาท	141	24.82
- 20,001 – 30,000 บาท	246	43.31
- 30,001 บาท ขึ้นไป	128	22.54
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	117	20.60
- 11 – 20 ปี	181	31.87
- 21 – 30 ปี	200	35.21
- 31 ปีขึ้นไป	70	12.32
รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น	568	100

กล่าวโดยสรุป ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครู ระดับ คศ.2 ในส่วนของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 21-30 ปี

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย(mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (min) คะแนนสูงสุด (max) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) และสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว

จากตารางค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะการบริหาร ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู และขวัญในการปฏิบัติงานของครูในตารางที่ 4.2 พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ ซึ่งสังเกตได้จากค่าความเบ้ และค่าความโด่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ยกเว้นตัวแปรการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีค่าความโด่งมากกว่า 0 แสดงว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการในระดับใกล้เคียงกัน

เมื่อแยกพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร (1) **ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ อายุ(AGE) เงินเดือน (SALA) ประสบการณ์ในการทำงาน (EXPER) และทักษะการวิจัยของครู (RESK) ในลำดับแรกผู้วิจัยขอล่าถึงตัวแปร อายุ เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ตัวแปรอายุ(AGE) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.95 ตัวแปรเงินเดือน(SALA) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22919.09 และตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน (EXPER) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.74 เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่า ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน(EXPER) มีการกระจายสูงสุด (ร้อยละ 49.24) เมื่อเทียบกับตัวแปรอื่นในปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันสูงสุด รองลงมาคือ ตัวแปรเงินเดือน (ร้อยละ 34.41) และอายุ (ร้อยละ 19.47) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรตัวแปรอายุ (AGE) เงินเดือน(SALA) และประสบการณ์ในการทำงาน(EXPER) มีค่าเป็นลบ (-0.52 -0.27 และ -0.24) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีอายุ เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน(EXPER) สูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ตัวแปรประสบการณ์ใน

การทำงาน(EXPER) มีค่าความโค้งเป็นลบสูงสุด (-0.96) รองลงมาคือ ตัวแปรเงินเดือน(SALA) และตัวแปรอายุ (AGE) (-0.77 และ -0.67) แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงที่แบนกว่าโค้งปกติ ส่วน ตัวแปรทักษะการวิจัยของครู(RESK) มีการวัดแบบมาตราประมาณค่า(rating scale) 5 ระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (ร้อยละ 12.81) แสดงว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีทักษะการวิจัยของครูในระดับใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า มีค่าความเบ้เป็นบวก(0.13) แสดงว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนทักษะการวิจัยของครูต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโค้ง พบว่า มีค่าความโค้งเป็นบวก (0.39) แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงที่สูงกว่าโค้งปกติ โดยสรุป ข้อมูลของตัวแปรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีค่าความเบ้และค่าความโค้งที่เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ

(2) **ปัจจัยลักษณะการบริหาร** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพผู้บริหาร (BPERN) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (BLEAD) และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร (BSBM) ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.60 – 4.01) โดยตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร(BPERN) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.01) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (BLEAD) (3.81) และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร(BSBM) (3.60) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (0.58 – 0.61) และสัมประสิทธิ์การกระจาย (14.71 – 16.11) พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร(BPERN) มีการกระจายน้อยที่สุด (ร้อยละ14.71) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพผู้บริหารในระดับใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร(BPERN) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร(BLEAD) มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ค่าความเบ้เป็นลบ (-0.49 และ -0.279) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพผู้บริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนตัวแปรการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร(BSBM) มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ขวา ค่าความเบ้เป็นบวก (0.14) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนระดับความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโค้ง พบว่า มีเพียงตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร(BPERN) เท่านั้นที่มีค่าความโค้งเป็นลบ (-0.14) แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงที่แบนกว่าโค้งปกติ ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร(BLEAD) และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร(BSBM) มีค่าความโค้งเป็นบวก (0 และ 0.21) แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงเท่ากับโค้งปกติ และสูงกว่าโค้งปกติ ตามลำดับ โดยสรุป ปัจจัยลักษณะการบริหาร

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ตัวแปรมีการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ สังเกตได้จากค่าความเบ้ และค่าความโด่งที่มีค่าเข้าใกล้ศูนย์

(3) **ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน (ECOM) และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง (ESUB) ตัวแปรนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง(ESUB) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ตัวแปรสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน(ECOM) (3.74 และ 3.57 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาส่วเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน(ECOM) และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง(ESUB) พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง(ESUB) มีการกระจายของข้อมูลมากกว่าตัวแปรสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน(ECOM) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองแตกต่างกันมากกว่าสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรตัวแปรสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน(ECOM) และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง(ESUB) มีค่าความเบ้เป็นลบ (-0.45 และ-0.50) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีคะแนนระดับความคิดเห็นต่อสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง ส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ตัวแปรสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน(ECOM) และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง(ESUB) มีค่าความโด่งเป็นบวก (0.76 และ 0.77) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลสูงกว่าโค้งปกติ

(4) **ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(RCOL) การได้รับการยอมรับนับถือ(RSPEC) และความพึงพอใจในนักเรียน(RSAT) ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(RCOL) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.71) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ(RSPEC) (3.70) และความพึงพอใจในนักเรียน(RSAT) (3.50) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า ตัวแปรที่มีการกระจายสูงสุดเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่นในปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู คือ ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RCOL) (ร้อยละ16.71) รองลงมาคือ ตัวแปรความพึงพอใจในนักเรียน(RSAT) (ร้อยละ15.42) และตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ(RSPEC) (ร้อยละ15.13) ตามลำดับ แสดงว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันมากกว่าตัวแปรความพึงพอใจในนักเรียน และตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าความเบ้เป็นลบ โดยตัวแปรความพึงพอใจในนักเรียน (RSAT) มีค่าความเบ้เป็นลบสูงสุด (-0.37) รองลงมาคือ ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(RCOL) (-0.25) และตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ(RSPEC) (-0.03) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรความพึงพอใจในนักเรียน สูงกว่าค่าเฉลี่ย มากกว่าตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาความโค้ง พบว่า ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(RCOL) การได้รับการยอมรับนับถือ(RSPEC) และความพึงพอใจในนักเรียน(RSAT) มีการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติ (0.17 0.34 และ 0.49 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมตัวแปรมีการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ สังเกตได้จากค่าความเบ้ และค่าความโค้งที่มีค่าเข้าใกล้ศูนย์

(5) **ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ สภาพการทำงาน(CCON) ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ(CWORK) การทำผลงานทางวิชาการของครู(CACD) ความมั่นคงในงาน(CSTAB) และความสำเร็จในงาน(CSUC) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.33 – 4.02 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในงาน(CSUC) (4.02) รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน(CSTAB) (3.98) และลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ(CWORK) (3.59) ส่วนตัวแปรสภาพการทำงาน(CCON) และการทำผลงานทางวิชาการของครู(CACD) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.34 และ 3.33) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า ตัวแปรสภาพการทำงาน(CCON) มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (ร้อยละ18.59) รองลงมาคือ การทำผลงานทางวิชาการของครู(CCON) (ร้อยละ15.91) ความมั่นคงในงาน(CSTAB) (ร้อยละ 15.82) ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ(CWORK) (ร้อยละ13.48) และความสำเร็จในงาน(CSUC) (ร้อยละ13.18) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรที่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน(CSTAB) (-3.34) สภาพการทำงาน(CCON) (-0.11) และความสำเร็จในงาน(CSUC) (-0.03) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) ได้แก่ ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ(CWORK) (0.34) และการทำผลงานทางวิชาการของครู(CACD) (0.29) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่ มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และความสำเร็จในงาน สูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ และการทำผลงานทางวิชาการของครู ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณา ค่าความโค้ง พบว่า ตัวแปรที่มีการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติในตัวแปรการทำผลงานทางวิชาการของครู(CACD) สภาพการทำงาน(CCON) และลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ(CWORK) (1.03 0.39 และ 0.03 ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรความสำเร็จในงาน(CSUC) และความมั่นคงในงาน(CSTAB) มีการแจกแจงต่ำกว่าโค้งปกติ (-0.31 และ -0.15)

(6) **ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพ(APRO) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน(ACOL) ทัศนคติต่อโรงเรียน(ASCH) และทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน(ACOM) ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.71 – 4.33 โดยตัวแปรทัศนคติต่อโรงเรียน(ASCH) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.33) รองลงมาคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ(APRO) (3.95) และทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน(ACOM) (3.93) ส่วนตัวแปรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน(ACOL) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.71) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า ตัวแปรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน(ACOL) มีการกระจายของข้อมูลสูงสุด (ร้อยละ14.01) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อตัวแปรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด คือ ทัศนคติต่อโรงเรียน(ASCH) (ร้อยละ11.77) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อตัวแปรทัศนคติต่อโรงเรียนในระดับใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีคะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ตัวแปรที่มีการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติ ได้แก่ ตัวแปรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน(ACOL) (0.90) และตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ(APRO) (0.13) ส่วนตัวแปรทัศนคติต่อโรงเรียน(ASCH) และทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน(ACOM) มีการแจกแจงต่ำกว่าโค้งปกติ (-0.52 และ -0.17)

(7) **ขวัญในการปฏิบัติงานของครู** ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน(MENT) เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน(MCOO) เสียสละในการทำงาน(MSAC) เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ(MRUL) คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน(MCRE) สามัคคีกันในการทำงาน(MUNI) มีความสุขในการทำงาน(MHAP) เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ(MTRU) รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน(MOWN) และเต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน(MSOL) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.30 - 4.23 โดยตัวแปรรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน(MOWN) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก (4.23) รองลงมาคือ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน(MENT) (4.03) มีความสุขในการทำงาน(MHAP) (4.02) เสียสละในการทำงาน(MSAC) (3.87) เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน(MSOL) (3.86) เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน(MCOO) (3.78) เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ(MTRU) (3.75) สามัคคีกันในการทำงาน(MUNI) (3.63) คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน(MCRE) (3.53) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ(MRUL) (3.30) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์

การกระจาย พบว่า ตัวแปรเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ(MRUL) มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (ร้อยละ 23.93) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อตัวแปรเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ แตกต่างกันสูงสุด ส่วนตัวแปรกระทือหรือร้อนในการปฏิบัติงาน(MENT) มีการกระจายของข้อมูลน้อยสุด (ร้อยละ 13.89) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อตัวแปรกระทือหรือร้อนในการปฏิบัติงานในระดับใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความเบ้เป็นลบ ยกเว้นตัวแปรคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน(MCRE) พบว่า มีค่าความเบ้เป็นบวก เพียงตัวแปรเดียว (0.14) แสดงว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีคะแนนความคิดเห็นในตัวแปรคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย โดยตัวแปรที่มีค่าความเบ้เป็นลบสูงสุด คือ มีความสุขในการทำงาน(MHAP) (-0.43) รองลงมาคือ เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ(MRUL) (-0.41) และรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน(MOWN) (-0.41) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติ ยกเว้นตัวแปรรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน(MOWN) (-0.53) เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ(MTRU) (-0.49) กระทือหรือร้อนในการปฏิบัติงาน(MENT) (-0.30) และเสียสละในการทำงาน(MSAC) (-0.28) ที่มีการแจกแจงต่ำกว่าโค้งปกติ รายละเอียดของค่าสถิติพื้นฐานของแต่ละตัวแปรแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ (n = 568)

ตัวแปรแฝง / ตัวแปรสังเกตได้	mean	S.D.	min	max	sk	ku	cv(%)
1. ลักษณะส่วนบุคคล							
- อายุ (AGE)	43.95	8.56	24	59	-0.52	-0.67	19.47
- เงินเดือน (SALA)	22919.09	7865.12	5260	41320	-0.27	-0.77	34.31
- ประสบการณ์ในการทำงาน (EXP)	19.74	9.72	1	39	-0.24	-0.96	49.24
- ทักษะการวิจัยของครู (RESK)	3.59	0.46	2	5	0.13	0.39	12.81
2. ลักษณะการบริหาร							
- บุคลิกภาพผู้บริหาร (BPERN)	4.01	0.59	2	5	-0.49	-0.14	14.71
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร(BLEAD)	3.81	0.61	1	5	-0.27	0.00	16.01
- การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร (BSBM)	3.60	0.58	2	5	0.14	0.21	16.11
3. ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน							
- สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน (ECOM)	3.57	0.54	1	5	-0.50	0.76	15.12
- การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน (ESUB)	3.74	0.72	1	5	-0.45	0.77	19.25

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง / ตัวแปรสังเกตได้	mean	S.D.	min	max	sk	ku	cv(%)
4. สัมพันธภาพในการทำงานของครู							
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RCOL)	3.71	0.62	1	5	-0.25	0.17	16.71
- การได้รับการยอมรับนับถือ (RSPEC)	3.70	0.56	2	5	-0.03	0.34	15.13
- ความพึงพอใจในนักเรียน (RSAT)	3.50	0.54	2	5	-0.37	0.49	15.42
5. บรรยากาศภายในโรงเรียน							
- สภาพการทำงาน (CCON)	3.34	0.62	1	5	-0.11	0.39	18.56
- ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ (CWORK)	3.56	0.48	2	5	0.34	0.03	13.48
- การทำผลงานทางวิชาการของครู (CACD)	3.33	0.53	1	5	0.29	1.03	15.91
- ความมั่นคงในงาน (CSTAB)	3.98	0.63	2	5	-0.34	-0.15	15.82
- ความสำเร็จในงาน (CSUC)	4.02	0.53	2	5	-0.03	-0.31	13.18
6. ทศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู							
- ทศนคติต่อวิชาชีพ (APRO)	3.95	0.48	2	5	-0.14	0.13	12.15
- ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (ACOL)	3.71	0.52	2	5	-0.12	0.90	14.01
- ทศนคติต่อโรงเรียน (ASCH)	4.33	0.51	3	5	-0.45	-0.52	11.77
- ทศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน (ACOM)	3.93	0.55	2	5	-0.11	-0.17	13.99
7. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู							
- กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (MENT)	4.03	0.56	2	5	-0.02	-0.30	13.89
- เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน (MCOO)	3.78	0.63	1	5	-0.15	0.50	16.66
- เสียสละในการทำงาน (MSAC)	3.87	0.58	2	5	-0.05	-0.28	14.98
- เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ต่างๆ (MRUL)	3.30	0.79	1	5	-0.41	0.07	23.93
- คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (MCRE)	3.53	0.53	2	5	0.14	0.13	15.01
- สามัคคีกันในการทำงาน (MUNI)	3.63	0.63	1	5	-0.13	0.40	17.35
- มีความสุขในการทำงาน (MHAP)	4.02	0.58	1	5	-0.43	0.47	14.42
- เชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ (MTRU)	3.75	0.68	2	5	-0.03	-0.49	18.13
- รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน (MOWN)	4.23	0.64	2	5	-0.41	-0.53	15.13
- เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน (MSOL)	3.86	0.59	1	5	-0.28	0.62	15.28

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นการนำเสนอระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั่วประเทศในภาพรวม ส่วนที่สอง ผู้วิจัยนำเสนอระดับ

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูแบ่งตามภูมิภาค ซึ่งผู้วิจัยทำการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย โดยการแจกแจงความถี่ในแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้ ระดับ 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด ระดับ 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย ระดับ 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง ระดับ 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก และระดับ 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ส่วนที่สาม ผู้วิจัยนำเสนอการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามภูมิภาค แต่ละส่วนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาทั่วประเทศในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน สูงสุด (4.23) รองลงมา คือ ด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (4.03) และมีความสุขในการทำงาน (4.02) ส่วนด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ พบว่า ครูมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว (3.30) เมื่อพิจารณาตามการแจกแจงความถี่ในแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด (ระดับ 1) และมีความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงน้อย (ระดับ 2) สูงสุด ในด้านเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ (ร้อยละ 2.6 และ 12.3 ตามลำดับ) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนระดับความคิดเห็นในด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในระดับน้อยและน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ในทั้งสองระดับดังกล่าว ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง (ระดับ 3) สูงสุด ในด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 48.2) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนระดับความคิดเห็นในด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ในระดับดังกล่าว นอกจากนี้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมาก (ระดับ 4) สูงสุด ในด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 62.6) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนระดับความคิดเห็นในด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ในระดับดังกล่าว และพบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด (ระดับ 5) สูงสุดในด้านรู้สึกเป็นเจ้าของ

สถานศึกษาร่วมกัน (ร้อยละ 37.9) แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนระดับความคิดเห็นในด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ในระดับดังกล่าว รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละด้านแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (n = 568)

	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู					mean	S.D.
	น้อยที่สุด n (%)	น้อย n (%)	ปานกลาง n (%)	มาก n (%)	มากที่สุด n (%)		
1. กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	0 (0)	1 (0.2)	59 (10.5)	356 (62.6)	152 (26.7)	4.03	0.56
2. เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	1 (0.2)	8 (1.4)	124 (21.8)	346 (60.9)	89 (15.7)	3.78	0.63
3. เสียสละในการทำงาน	0 (0)	6 (1.1)	124 (21.8)	327 (57.6)	111 (19.5)	3.87	0.58
4. เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	15 (2.6)	70 (12.3)	244 (43.0)	213 (37.5)	26 (4.6)	3.30	0.79
5. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	0 (0)	14 (2.5)	274 (48.2)	262 (46.1)	18 (3.2)	3.53	0.53
6. สามัคคีกันในการทำงาน	3 (0.5)	19 (3.3)	214 (37.7)	284 (50.0)	48 (8.5)	3.63	0.63
7. มีความสุขในการทำงาน	1 (0.2)	3 (0.5)	75 (13.2)	347 (61.1)	142 (25)	4.02	0.58
8. เชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ	0 (0)	8 (1.4)	175 (30.8)	261 (46.0)	124 (21.8)	3.75	0.68
9. รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	0 (0)	3 (0.5)	76 (13.4)	274 (48.2)	215 (37.9)	4.23	0.64
10. เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	1 (0.2)	6 (1.1)	145 (25.5)	332 (58.5)	84 (14.7)	3.86	0.59

กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่

มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามการแจกแจงความถี่ในแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า ครูมีความคิดเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุดในด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ครูมีความคิดเห็นระดับปานกลางอยู่ในด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ครูมีความคิดเห็นระดับมากในด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และครูมีความคิดเห็นระดับมากที่สุดในด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแบ่งตามภูมิภาค

เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยแบ่งออกตามภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทุกภาคครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยครูภาคเหนือมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้สูงสุด (4.13) รองลงมาคือ ภาคใต้ (4.10) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (4.02) และภาคกลาง (3.87) ตามลำดับ ด้านเต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกภาคครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยครูภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงสุด (3.93) รองลงมาคือ ภาคเหนือ (3.82) ภาคกลาง (3.72) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3.67) ตามลำดับ ด้านเสียสละในการทำงาน พบว่า ทุกภาคครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยครูภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงสุด (3.91) รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3.88) ภาคเหนือ (3.83) และภาคกลาง (3.82) ตามลำดับ ด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ พบว่า มีเพียงภาคใต้เท่านั้นที่มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ อยู่ในระดับมาก (3.53) ส่วนภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง (3.35 3.31 และ 3.07 ตามลำดับ) ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูในภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (3.56 3.54 และ 3.52 ตามลำดับ) ส่วนครูในภาคกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (3.49) ด้านสามัคคีกันในการทำงาน พบว่า ครูในภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสามัคคีกันในการทำงานสูงสุด (3.75) รองลงมาคือ ภาคเหนือ (3.67) และภาคกลาง (3.60) ตามลำดับ ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสามัคคีกันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (3.50) ด้านมีความสุข

ในการทำงาน พบว่า ครูทุกภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านมีความสุขในการทำงานในระดับมาก โดยครูภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงสุด (4.15) รองลงมาคือ ภาคเหนือ (4.13) ภาคกลาง (3.95) และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3.88) ตามลำดับ ด้านเชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ พบว่า ครูทุกภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยครูในภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงสุด (3.91) รองลงมาคือ ภาคเหนือ (3.77) ภาคกลาง (3.70) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3.65) ตามลำดับ ด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน พบว่า ทุกภาคครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันอยู่ในระดับมาก โดยครูในภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงสุด (4.34) ภาคเหนือ (4.24) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (4.23) และภาคกลาง (4.05) ตามลำดับ ด้านเต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พบว่า ครูทุกภาคมีขวัญในระดับมาก โดยครูในภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงสุด (3.98) รองลงมาคือ ภาคเหนือ (3.86) ภาคกลาง (3.83) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3.79) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน แบ่งตามภูมิภาค

ภูมิภาค	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู					mean	S.D.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
1. กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน							
กลาง	0(0)	2(1.9)	50(46.3)	51(47.2)	5(4.6)	3.87	0.53
ตะวันออกเฉียงเหนือ	1(0.5)	0(0)	70(38.5)	97(53.3)	14(7.7)	4.02	0.55
เหนือ	0(0)	0(0)	46(35.4)	69(50.1)	15(11.5)	4.13	0.51
ใต้	0(0)	2(1.4)	51(34.5)	68(45.9)	21(14.2)	4.10	0.59
2. เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน							
กลาง	0(0)	9(8.4)	55(50.9)	39(36.1)	5(4.6)	3.72	0.64
ตะวันออกเฉียงเหนือ	1(0.5)	16(8.8)	102(56.1)	55(30.2)	8(4.4)	3.67	0.59
เหนือ	0(0)	6(4.6)	63(48.5)	52(40.0)	9(6.9)	3.82	0.60
ใต้	1(0.6)	4(2.7)	64(43.3)	60(40.6)	19(12.8)	3.93	0.68
3. เสียสละในการทำงาน							
กลาง	0(0)	5(4.6)	50(46.3)	49(45.4)	4(3.7)	3.82	0.55
ตะวันออกเฉียงเหนือ	0(0)	5(2.7)	78(42.9)	87(47.8)	12(6.6)	3.88	0.60
เหนือ	0(0)	2(1.5)	68(52.3)	57(43.8)	3(2.4)	3.83	0.54
ใต้	0(0)	5(3.4)	69(46.6)	61(41.2)	13(8.8)	3.91	0.61

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ภูมิภาค	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู					mean	S.D.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
4. เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ							
กลาง	1(0.9)	23(21.3)	55(50.9)	29(26.9)	0(0)	3.31	0.77
ตะวันออกเฉียงเหนือ	15(8.3)	43(23.6)	96(52.7)	28(15.4)	0(0)	3.07	0.79
เหนือ	4(3.1)	24(18.5)	69(53.1)	31(23.8)	2(1.5)	3.35	0.74
ใต้	4(2.7)	21(14.9)	72(48.6)	45(30.4)	6(4.1)	3.53	0.78
5. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน							
กลาง	0(0)	7(6.5)	75(69.4)	26(24.1)	0(0)	3.49	0.49
ตะวันออกเฉียงเหนือ	0(0)	20(11.0)	114(62.6)	46(25.3)	2(1.1)	3.52	0.54
เหนือ	0(0)	10(7.7)	81(62.3)	37(28.5)	2(1.5)	3.54	0.52
ใต้	0(0)	12(8.1)	94(63.5)	37(25.0)	5(3.4)	3.56	0.57
6. สามัคคีกันในการทำงาน							
กลาง	1(0.9)	9(8.3)	63(58.4)	35(32.4)	0(0)	3.60	0.59
ตะวันออกเฉียงเหนือ	1(0.5)	25(13.7)	113(62.2)	41(22.5)	2(1.1)	3.50	0.59
เหนือ	0(0)	10(7.7)	73(56.1)	43(33.1)	4(3.1)	3.67	0.59
ใต้	2(1.4)	11(7.4)	74(50.0)	47(31.7)	14(9.5)	3.75	0.70
7. มีความสุขในการทำงาน							
กลาง	0(0)	2(1.9)	45(41.7)	56(51.8)	5(4.6)	3.95	0.56
ตะวันออกเฉียงเหนือ	0(0)	9(4.9)	81(44.5)	84(46.2)	8(4.4)	3.88	0.59
เหนือ	0(0)	2(1.5)	28(21.5)	92(70.8)	8(6.2)	4.13	0.49
ใต้	1(0.6)	4(2.7)	34(23.0)	82(55.4)	27(18.3)	4.15	0.64
8. เชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ							
กลาง	0(0)	7(6.5)	63(58.4)	30(27.7)	8(7.4)	3.70	0.65
ตะวันออกเฉียงเหนือ	1(0.5)	16(8.8)	97(53.3)	60(33.0)	8(4.4)	3.65	0.69
เหนือ	0(0)	9(6.9)	64(49.3)	54(41.5)	3(2.3)	3.77	0.60
ใต้	1(0.6)	13(8.8)	56(37.8)	60(40.6)	18(12.2)	3.91	0.73
9. รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาาร่วมกัน							
กลาง	0(0)	0(0)	34(31.5)	57(52.8)	17(15.7)	4.05	0.59
ตะวันออกเฉียงเหนือ	0(0)	5(2.7)	34(18.7)	88(48.4)	55(30.2)	4.23	0.67
เหนือ	0(0)	2(1.5)	24(18.5)	76(58.5)	28(21.5)	4.24	0.60
ใต้	0(0)	3(2.0)	25(16.9)	63(42.6)	57(38.5)	4.34	0.64

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ภูมิภาค	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู					mean	S.D.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
10. เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน							
กลาง	1(0.9)	2(1.9)	53(49.1)	51(47.2)	1(0.9)	3.83	0.59
ตะวันออกเฉียงเหนือ	0(0)	12(6.6)	90(49.5)	76(41.6)	4(2.3)	3.79	0.57
เหนือ	0(0)	4(3.1)	61(46.9)	61(46.9)	4(3.1)	3.86	0.53
ใต้	1(0.6)	4(2.7)	59(39.9)	66(44.6)	18(12.2)	3.98	0.65

กล่าวโดยสรุป จากผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานแบ่งตามภูมิภาค พบว่า ครูในภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่พบว่า ครูในภาคเหนือมีขวัญในด้านนี้สูงสุด รองลงมาคือ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละภาค พบว่า อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยนำเสนอการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่สอง เป็นการจำแนกตามภูมิภาค การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ t-test (เฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.3.1 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ แสดงว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.833 และ 3.718 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอายุของครู พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญใน

การปฏิบัติงานสูงสุด (3.839) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี (3.820) 41-50 ปี (3.804) และต่ำกว่า 30 ปี (3.751) ตามลำดับ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพิจารณาตามอายุของครู มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของครู พบว่า ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด (3.847) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี (3.795) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (3.730) ตามลำดับ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพิจารณาตามวุฒิมัศึกษามีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตำแหน่งของครู พบว่า ครูอัตราจ้างมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด (4.042) รองลงมาคือ ครูจ้างสอน (3.927) ครู อันดับ คศ.3 (3.906) ครู อันดับ คศ.2 (3.805) ครู อันดับ คศ.1 (3.757) พนักงานราชการ (3.703) และครูผู้ช่วย (3.685) ตามลำดับ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพิจารณาตามตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเงินเดือนของครู พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท สูงสุด รองลงมาคือ ช่วง 30,001 ขึ้นไป (3.804) ช่วง 10,001-20,000 บาท (3.759) และต่ำกว่า 10,000 บาท (3.753) ตามลำดับ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพิจารณาตามเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.834) รองลงมาคือ 11-20 ปี (3.805) 31 ปีขึ้นไป (3.780) และต่ำกว่า 10 ปี (3.747) ตามลำดับ ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.5

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.5 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าของตัวแปร	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู			Test of Homogeneity	p.	ANOVA	
		n	mean	S.D.			F/ t	p.
เพศ	ชาย	159	3.718	.394	3.925	.048	7.994	.005
	หญิง	398	3.833	.447				
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	115	3.751	.448	.671	.570	.683	.563
	31-40 ปี	169	3.820	.428				
	41-50 ปี	252	3.804	.443				
	51 ปีขึ้นไป	32	3.839	.386				
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.730	.381	.162	.851	.592	.553
	ปริญญาตรี	482	3.795	.439				
	ปริญญาโท	75	3.847	.433				
ตำแหน่ง	ครูจ้างสอน	2	3.927	.250	.692	.656	1.317	.247
	ครูอัตราจ้าง	3	4.042	.554				
	พนักงานราชการ	12	3.703	.508				
	ครูผู้ช่วย	27	3.685	.443				
	ครู คศ.1	74	3.757	.368				
	ครู คศ.2	377	3.805	.443				
	ครู คศ.3	61	3.906	.356				
เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	53	3.753	.484	.719	.541	1.060	.366
	10,001-20,000 บาท	141	3.759	.447				
	20,001-30,000 บาท	246	3.832	.422				
	30,001 บาทขึ้นไป	128	3.804	.432				
ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	117	3.747	.446	.242	.867	1.031	.378
	11-20 ปี	181	3.805	.448				
	21-30 ปี	200	3.834	.430				
	31 ปีขึ้นไป	70	3.780	.408				

กล่าวโดยสรุปคือ ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.703 - 4.042 แสดงว่า ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเพศเพียงด้านเดียว ที่พบว่า ครูเพศหญิงมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามภูมิภาค

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามภูมิภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลจากการทดสอบความแปรปรวนของประชากรทั้ง 4 ภูมิภาค พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.6 ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยเลือกใช้วิธีของ Dunnett T3 ในการทดสอบค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคกลาง ไม่แตกต่างกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และครูในภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ครูในภาคกลางมีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกับครูในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ไม่แตกต่างกับครูในภาคกลาง และครูในภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความแตกต่างกับครูในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคเหนือ พบว่า ไม่แตกต่างกับครูในภาคกลาง ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ครูในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคใต้ พบว่า มีความแตกต่างกับครูในภาคกลาง และครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นครูในภาคเหนือ เพียงภาคเดียวเท่านั้นที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามภูมิภาค

ตัวแปร	ค่าของตัวแปร	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู			Test of Homogeneity	p.	ANOVA	
		n	mean	S.D.			F	p.
ภูมิภาค	กลาง	108	3.733	.418	4.311	.005	6.735	.000
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	182	3.722	.406				
	เหนือ	130	3.834	.389				
	ใต้	148	3.916	.496				
	รวม	568	3.800	.436				

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ภูมิภาค	ค่าเฉลี่ย	ภูมิภาค			
		กลาง	ตะวันออกเฉียงเหนือ	เหนือ	ใต้
กลาง	3.733		.011	-.101	-.183*
ตะวันออกเฉียงเหนือ	3.722			-.112	-.194*
เหนือ	3.834				-.083
ใต้	3.916				

p* < .05

กล่าวโดยสรุปคือ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามภูมิภาค พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคใต้ แตกต่างกับ ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคกลาง และครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างกับครูในภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคใต้ สูงกว่า ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคกลาง และครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสูงกว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคเหนือ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ มีทิศทางและขนาดความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) รวมทั้งการทดสอบว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมตริกซ์เอกลักษณะหรือไม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 31 ตัวแปร พบว่าความสัมพันธ์ทั้ง 465 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 419 คู่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 คู่ และมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 40 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ -.006 ถึง .834 เป็นความสัมพันธ์ทางบวกจำนวน 422 คู่ และความสัมพันธ์ทางลบ จำนวน 23 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร (BPERN) กับตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (BLEAD) รองลงมาคือ ตัวแปรเงินเดือน (SALA) กับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน (EXPER) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรเงินเดือน (SALA) และตัวแปรมีความสุขในการทำงาน (MHAP)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นตัวแปรอายุ (AGE) เงินเดือน (SALA) ประสบการณ์ในการทำงาน (EXPER) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทักษะการวิจัยของครู (RESK) ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างไร้นัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r < .2$) ส่วนตัวแปรคู่อื่นๆ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 1 คู่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($.8 < r$) จำนวน 2 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรเงินเดือน (SALA) กับ ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน (EXPER) ($r = .809$) ความสัมพันธ์ทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้ หากตัวแปรหนึ่งมีขนาดสูง ก็จะส่งผลให้อีกตัวแปรหนึ่งมีขนาดสูงขึ้นด้วย หรือหากตัวแปรหนึ่งมีขนาดต่ำอีกตัวแปรหนึ่งก็จะมีความต่ำไปด้วย เช่น ครูในโรงเรียนขยายโอกาสมีเงินเดือนสูงขึ้นก็จะส่งผลให้ครูมีประสบการณ์ในการทำงานสูงขึ้นด้วยในขณะเดียวกัน หากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีเงินเดือนต่ำ ก็จะส่งผลให้ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยลักษณะการบริหาร พบว่า สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 2 คู่ และระดับสูง ($.8 < r$) จำนวน 1 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร (BPERN) กับตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (BLEAD) ($r = .834$) ความสัมพันธ์ทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน แสดงว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดีสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีสูงขึ้นด้วย ในขณะเดียวกันหากผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีต่ำ ก็จะส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีต่ำลงไปด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่า ตัวแปรสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน (ECOM) กับตัวแปรการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง (ESUB) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .748 แสดงว่า หากสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียนดีขึ้น ก็จะส่งผลให้การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองดีขึ้นด้วย ในขณะเดียวกัน หากสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียนไม่ดี ก็จะส่งผลให้การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองไม่ดีตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู พบว่า ความสัมพันธ์ทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r < .2$) จำนวน 1 คู่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 2 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RCOL) กับตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ (RSPEC) ($r = .560$) แสดงว่า หาก

ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี ก็จะมีผลให้มีการยอมรับนับถือกันดีขึ้นด้วย ในขณะที่เดียวกัน หากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี ก็จะมีผลให้ครูมีการยอมรับนับถือกันไม่ดีตามไปด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน พบว่า ความสัมพันธ์ทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r < .2$) จำนวน 1 คู่ ระดับค่อนข้างต่ำ ($.2 < r < .4$) จำนวน 5 คู่ และระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 4 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (CWORK) กับตัวแปรความสำเร็จในงาน (CSUC) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .520 แสดงว่า หากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีลักษณะงานที่รับผิดชอบสูงขึ้น ก็จะมีผลให้มีความสำเร็จในงานสูงขึ้นด้วย ในขณะที่เดียวกันหากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสำเร็จในงานต่ำ ก็จะมีผลให้มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่ำด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความสัมพันธ์ทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($.2 < r < .4$) จำนวน 4 คู่ ระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 1 คู่ และระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 1 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรทัศนคติต่อโรงเรียน (ASCH) กับตัวแปรทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน (ACOM) ($r = .619$) แสดงว่า หากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีทัศนคติต่อโรงเรียนดีขึ้น ก็จะมีผลให้ครูมีทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียนดีขึ้นด้วย ในขณะที่เดียวกัน หากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีทัศนคติต่อโรงเรียนไม่ดี ก็จะมีผลให้ครูมีทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียนไม่ดีด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความสัมพันธ์ทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นตัวแปรเสียสละในการทำงาน (MSAC) กับตัวแปรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ (MRUL) ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r < .2$) จำนวน 2 คู่ ระดับค่อนข้างต่ำ ($.2 < r < .4$) จำนวน 6 คู่ ระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 14 คู่ และระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 3 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรเต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน (MCOO) กับตัวแปรสามัคคีกันในการทำงาน (MUNI) ($r = .729$) แสดงว่า หากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ก็จะมีผลให้ครูมีความสามัคคีกันดีขึ้นด้วย ในขณะที่เดียวกัน

หากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานน้อย ก็จะมีผลให้ครูมีความสามัคคีกันน้อยลงไปด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ต่างกลุ่มกัน พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีทิศทางเดียวกัน ยกเว้นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ส่วนใหญ่กับตัวแปรกลุ่มปัจจัยอื่นๆ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีทิศทางตรงกันข้าม ตัวแปรสังเกตได้ต่างกลุ่มกันมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r < .2$) จำนวน 99 คู่ ระดับค่อนข้างต่ำ ($.2 < r < .4$) จำนวน 211 คู่ ระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 82 คู่ ระดับค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 7 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RCOL) กับตัวแปรสามัคคีกันในการทำงาน (MUNI) ($r = .695$) แสดงว่า หากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงขึ้น ก็จะมีผลให้มีความสามัคคีกันในการทำงานสูงขึ้นไปด้วยในขณะเดียวกัน หากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่ำลง ก็จะมีผลให้มีความสามัคคีกันในการทำงานต่ำลงไปด้วยเช่นกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงเดียวกันและตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงต่างกลุ่มกัน ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติขนาดของความสัมพัทธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($.2 < r < .4$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเป็น (ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก) แสดงว่า หากตัวแปรใดตัวหนึ่งมีขนาดเพิ่มมากขึ้น ตัวแปรที่เหลือจะมีขนาดเพิ่มมากขึ้นด้วย หรือหากตัวแปรใดตัวหนึ่งมีขนาดลดน้อยลง ตัวแปรที่เหลือจะมีขนาดลดลงด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้น เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ 10627.86 ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (.927) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้

	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWORK	CACD	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM	MENT	MCOO	MSAC
RCOL	-														
RSPEC	.560**	-													
RSAT	.344**	.455**	-												
CCON	.238**	.200**	.279**	-											
CWORK	.413**	.404**	.401**	.322**	-										
CACD	.313**	.328**	.381**	.235**	.457**	-									
CSTAB	.333**	.255**	.269**	.246**	.469**	.294**	-								
CSUC	.278**	.508**	.454**	.169**	.520**	.357**	.474**	-							
APRO	.244**	.291**	.255**	.170**	.264**	.250**	.365**	.369**	-						
ACOL	.569**	.438**	.373**	.228**	.383**	.294**	.253**	.298**	.338**	-					
ASCH	.435**	.325**	.321**	.210**	.482**	.326**	.499**	.436**	.335**	.485**	-				
ACOM	.281**	.249**	.331**	.250**	.405**	.312**	.421**	.367**	.332**	.363**	.619**	-			
MENT	.284**	.359**	.424**	.180**	.543**	.409**	.485**	.537**	.402**	.377**	.601**	.472**	-		
MCOO	.623**	.505**	.398**	.260**	.455**	.391**	.372**	.391**	.318**	.606**	.500**	.386**	.511**	-	
MSAC	.226**	.388**	.299**	.058	.301**	.200**	.192**	.445**	.224**	.201**	.335**	.262**	.452**	.286**	-
MRUL	.281**	.108**	.178**	.215**	.324**	.397**	.329**	.171**	.196**	.256**	.408**	.403**	.400**	.335**	.073
MCRE	.196**	.373**	.252**	.027	.343**	.366**	.260**	.413**	.176**	.256**	.371**	.262**	.473**	.293**	.358**
MUNI	.695**	.531**	.372**	.280**	.411**	.388**	.328**	.350**	.313**	.625**	.467**	.366**	.423**	.729**	.271**
MHAP	.439**	.395**	.402**	.190**	.519**	.362**	.461**	.437**	.329**	.495**	.621**	.437**	.652**	.589**	.408**
MTRU	.365**	.276**	.258**	.273**	.411**	.354**	.501**	.291**	.266**	.384**	.557**	.461**	.479**	.488**	.173**
MOWN	.351**	.350**	.327**	.204**	.405**	.229**	.466**	.482**	.351**	.384**	.626**	.481**	.557**	.452**	.429**
MSOL	.581**	.535**	.398**	.208**	.458**	.402**	.388**	.428**	.327**	.530**	.535**	.410**	.508**	.683**	.366**
AGE	.014	.021	.081	.144**	.011	.040	.083*	.084*	.043	-.018	-.027	.108**	-.050	.061	-.050
SALA	.011	.038	.060	.114**	.004	.079	.094*	.094*	.063	-.059	-.007	.111**	-.007	.046	-.006
EXPER	.041	.067	.087*	.143**	-.006	.067	.075	.090*	.080	-.022	-.028	.103**	-.038	.079	-.008
RESK	.225**	.356**	.330**	.201**	.400**	.468**	.265**	.437**	.205**	.151**	.256**	.231**	.377**	.279**	.253**
BPERN	.466**	.374**	.277**	.286**	.432**	.344**	.339**	.322**	.267**	.386**	.383**	.197**	.353**	.448**	.211**
BLEAD	.470**	.388**	.311**	.286**	.462**	.341**	.361**	.337**	.259**	.420**	.385**	.258**	.355**	.468**	.201**
BSBM	.458**	.375**	.287**	.228**	.425**	.351**	.374**	.323**	.258**	.390**	.412**	.293**	.364**	.465**	.254**
ECOM	.335**	.382**	.382**	.349**	.351**	.219**	.398**	.446**	.355**	.370**	.384**	.582**	.320**	.429**	.244**
ESUB	.269**	.335**	.392**	.268**	.314**	.212**	.336**	.441**	.277**	.321**	.314**	.544**	.310**	.372**	.304**
Mean	3.711	3.701	3.501	3.344	3.560	3.326	3.977	4.023	3.952	3.707	4.334	3.927	4.034	3.780	3.867
S.D.	.626	.565	.544	.627	.483	.532	.632	.535	.484	.527	.515	.554	.559	.637	.582

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

	MRUL	MCRE	MUNI	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL	AGE	SALA	EXPER	RESK	BPERN	BLEAD	BSBM	ECOM	ESUB
MRUL	-															
MCRE	.241**	-														
MUNI	.312**	.285**	-													
MHAP	.396**	.401**	.595**	-												
MTRU	.474**	.290**	.449**	.535**	-											
MOWN	.214**	.292**	.454**	.648**	.480**	-										
MSOL	.324**	.428**	.699**	.643**	.470**	.552**	-									
AGE	-.011	-.054	.101**	.003	.126**	.104**	.040	-								
SALA	.007	-.037	.082	.000	.159**	.075	.009	.744**	-							
EXPER	-.030	-.039	.110**	-.005	.103**	.094**	.022	.807**	.809**	-						
RESK	.199**	.330**	.274**	.288**	.193**	.274**	.327**	.017	.063	.050	-					
BPERN	.344**	.220**	.433**	.419**	.372**	.360**	.404**	-.023	-.039	-.037	.345**	-				
BLEAD	.372**	.245**	.422**	.399**	.417**	.327**	.415**	.052	.019	.037	.291**	.834**	-			
BSBM	.371**	.232**	.436**	.402**	.396**	.331**	.446**	.030	.031	-.008	.222**	.686**	.742**	-		
ECOM	.190**	.162**	.407**	.297**	.330**	.371**	.380**	.130**	.070	.122**	.246**	.272**	.305**	.347**	-	
ESUB	.133**	.156**	.315**	.257**	.251**	.334**	.320**	.114**	.074	.120**	.198**	.238**	.302**	.345**	.748**	-
Mean	3.300	3.529	3.625	4.019	3.754	4.227	3.862	2.353	2.790	2.392	3.586	4.007	3.813	3.601	3.571	3.744
S.D.	.793	.538	.630	.588	.683	.640	.596	.864	.896	.947	.464	.598	.614	.581	.548	.727
Bartlett's Test of Sphericity = 10627.86 df = 465 p = .000																
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .927																

หมายเหตุ **p < .01 *p < .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบคือ เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมตามโมเดล เท่ากับ เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ ($H_0 : \Sigma = S$) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรภายในแฝงจำนวน 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู และขวัญในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรภายนอกแฝงมีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะการบริหาร และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน โดยตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมดมีจำนวน 31 ตัวแปร

การทดสอบความสอดคล้องของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่สัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 3097.81 ที่ค่าองศาอิสระเท่ากับ 422 และค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.758 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.714 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.487

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยการปรับพิจารณาจากดัชนีดัดแปรโมเดล (modification indices) และผลจากการปรับโมเดล ผู้วิจัยได้โมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ไค – สแควร์ มีค่าเท่ากับ 140.97 องศาอิสระ มีเท่ากับ 177 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.97866 ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบค่าไค – สแควร์ ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

(GFI= 0.984) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI=0.956) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR=0.0105) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ซึ่งเป็นการแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เมื่อพิจารณา ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ 3 อันดับแรก พบว่า ตัวแปรเงินเดือน (SALA) มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ตัวแปรสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน (ECOM) และตัวแปรมีความสุขในการทำงาน (MHAP) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .947 .901 และ .694 ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีค่าเท่ากับ .860 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 86

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรขวัญในการปฏิบัติงานของครู (MORALE) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรแฝงปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) และปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก เท่ากับ .769 และ .204 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (COMMUNIT) ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน (CLIMATE) ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู (RELATION) และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (INDIVI) มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .999 .385 .282 -.140 และ .053 ตามลำดับ โดยส่งผ่านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (INDIVI) ปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (COMMUNIT) ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู (RELATION) และปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน (CLIMATE) ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน (CLIMATE) และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (COMMUNIT) โดยมีขนาดอิทธิพลรวมทางบวก เท่ากับ .824 .769 .517 และ .385 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน (CLIMATE) และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (COMMUNIT) มีอิทธิพลรวมทำให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสามารถมีขวัญในการปฏิบัติงานได้ โดยปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) สามารถทำให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานได้สูงกว่าปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน (CLIMATE) และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (COMMUNIT) โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง ที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์อิทธิพลของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตัวแปรผล	MORALE			ATTITUDE			CLIMATE			RELATION		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
INDIVI	.053 (.030)	.053 (.030)	- (.029)	.022 (.029)	.022 (.029)	- (.041)	.095 (.041)	- (.041)	.095** (.041)	.068 (.035)	- (.035)	.068 (.035)
MANAGE	.824** (.055)	.999** (.221)	-.175 (.221)	.800** (.081)	.183 (.269)	.617** (.300)	.913** (.120)	- (.120)	.913** (.120)	.831** (.054)	- (.054)	.831** (.054)
COMMUNIT	.385** (.051)	.385** (.051)	- (.066)	.501** (.066)	- (.066)	.501** (.066)						
RELATION	.064 (.106)	-.140 (.114)	.204** (.098)	-.182 (.147)	- (.147)	-.182 (.147)						
CLIMATE	.517** (.191)	.282 (.183)	.235 (.178)	.366 (.238)	- (.238)	.366 (.238)						
ATTITUDE	.769** (.097)	- (.097)	.769** (.097)									

ค่าสถิติ ไค - สแควร์ 140.97 df=177 p= 0.97866 GFI=.984 AGFI=.956 RMSEA= 0.000 RMR=.0105

ตัวแปร	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWORK	CACD	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
ความเที่ยง	.603	.477	.401	.124	.544	.370	.385	.356	.263	.377	.679	.396
ตัวแปร	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL		
ความเที่ยง	.581	.500	.208	.238	.214	.444	.694	.435	.523	.555		
ตัวแปร	AGE	SALA	EXPER	RESK	BPERN	BLEAD	BSBM	ECOM	ESUB			
ความเที่ยง	.574	.947	.672	.003	.376	.379	.393	.901	.601			
สมการโครงสร้างตัวแปร		RELATION		CLIMATE		ATTITUDE		MORALE				
R SQUARE		.695		.842		.923		.860				

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE	INDIVI	MANAGE	COMMUNIT
RELATION	1.000						
CLIMATE	.764	1.000					
ATTITUDE	.611	.791	1.000				
MORALE	.708	.839	.901	1.000			
INDIVI	.068	.095	.022	.053	1.000		
MANAGE	.831	.913	.800	.824	-	1.000	
COMMUNIT	-	-	.501	.385	-	-	1.000

หมายเหตุ (ตัวเลขในวงเล็บ) คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน $p^{**} < .01$

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) สูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (COMMUNIT) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก เท่ากับ .617 และ .501 ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลจากปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (INDIVI) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก เท่ากับ .183 และ .022 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (COMMUNIT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .800 และ .501 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (COMMUNIT) มีอิทธิพลทำให้ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) ดีขึ้นโดยตรง กล่าวคือ หากโรงเรียนมีลักษณะการบริหารที่ดี ได้แก่ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี มีภาวะผู้นำสูง มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมไปถึงการมีภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนดี ได้แก่ มีสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองดีขึ้น ก็จะส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน นั่นคือ มีทัศนคติต่อวิชาชีพ เพื่อนร่วมงาน โรงเรียน และชุมชนรอบๆ โรงเรียนดีขึ้น อันจะส่งผลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูดีขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลที่ส่งผลต่อปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน (CLIMATE) พบว่า ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน (CLIMATE) ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) สูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (INDIVI) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก เท่ากับ .913 และ .095 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) มีอิทธิพลโดยตรงทำให้ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน (CLIMATE) ดีขึ้นสูงกว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (INDIVI) กล่าวคือ หากโรงเรียนมีลักษณะการบริหารที่ดี ได้แก่ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี มีภาวะผู้นำสูง มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมไปถึงการที่ครูมีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ มีอายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะในการวิจัยสูง ก็จะส่งผลให้มีบรรยากาศภายในโรงเรียนสูงขึ้น นั่นคือ มีสภาพการทำงาน มีลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีการทำผลงานทางวิชาการ มีความมั่นคงในงาน และมีความสำเร็จในงานสูงด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลที่ส่งผลต่อปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู (RELATION) พบว่า ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู (RELATION) ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) และได้รับอิทธิพล

ทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (INDIVI) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .831 และ .068 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) มีอิทธิพลทำให้ปัจจัยสัมพันธ์ภาพในการทำงานของครู (RELATION) ดีขึ้น กล่าวคือ หากโรงเรียนมีลักษณะการบริหารที่ดี ได้แก่ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี มีภาวะผู้นำสูง มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ก็จะส่งผลให้ครูมีสัมพันธ์ภาพในการทำงานดีขึ้น นั่นคือ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการยอมรับนับถือกันในการทำงาน และมีความพึงพอใจในนักเรียนดีขึ้นด้วยเช่นกัน

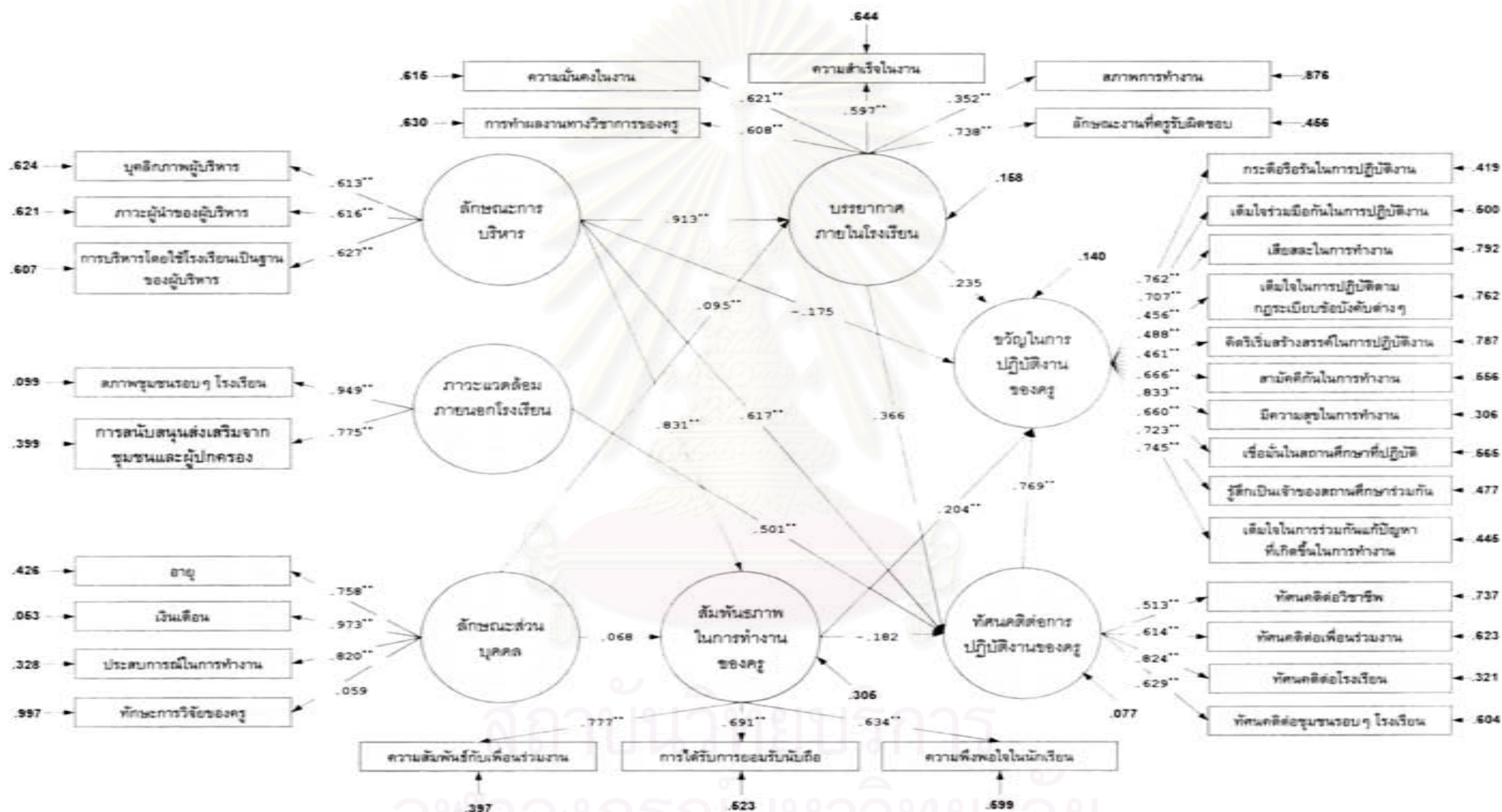
เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .022 ถึง .913 ซึ่งทุกคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ค่าสหสัมพันธ์เป็นบวก) แสดงว่า หากถ้าตัวแปรปัจจัยหนึ่งมีขนาดเพิ่มสูงขึ้น อีกตัวแปรปัจจัยหนึ่งก็จะเพิ่มสูงขึ้นด้วย หรือ หากตัวแปรปัจจัยหนึ่งมีขนาดลดต่ำลง อีกตัวแปรปัจจัยหนึ่งก็จะลดต่ำลงด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าตัวแปรปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) มีขนาดเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มมากขึ้นด้วย หรือ หากตัวแปรปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) มีขนาดลดลง ก็จะส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูลดลงด้วยเช่นกัน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ปัจจัยลักษณะการบริหาร (MANAGE) กับปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน (CLIMATE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .913 รองลงมาคือ ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู (MORALE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .901 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) กับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (INDIVI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .022

จากผลของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การมีความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด รองลงมาคือ กระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน สามัคคีกันในการทำงาน และเชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ โดยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความรู้สึกเกี่ยวกับการเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และการเสียสละในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับรองลงมา สำหรับปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู พบว่า การมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ การมีทัศนคติที่ดีต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน และการมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญกว่าการมีทัศนคติต่อวิชาชีพ สำหรับปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน พบว่า ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน

การทำผลงานทางวิชาการของครู ความสำเร็จในงาน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานนั้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด ต่อปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสำคัญมากกว่า ความพึงพอใจในนักเรียน สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เงินเดือนมีความสำคัญสูงสุดต่อปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงานของครู และอายุ ส่วนทักษะการวิจัยของครู มีความสำคัญน้อยต่อปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของครู สำหรับปัจจัยลักษณะการบริหาร การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบุคลิกภาพผู้บริหาร และสำหรับปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่าสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน มีความสำคัญต่อปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมากกว่า การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน รายละเอียดแสดงดังแผนภาพที่ 4.1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 4.1 โมเดลการประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษาคือ ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 750 คน ซึ่งใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (proportional random sampling) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง (latent variable) 7 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้จำนวน 31 ตัวแปร ซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ *ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู* วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในนักเรียน *ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน* วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน *ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู* วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน *ขวัญในการปฏิบัติงานของครู* วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เสียสละในการทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามัคคีกันในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และเต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และตัวแปรภายนอกแฝง ได้แก่ *ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล* วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะการวิจัยของครู *ปัจจัยลักษณะการบริหาร* วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร และ *ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน* วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

กรอบแนวคิดสมมติฐานในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานในการวิจัยในครั้งนี้ไว้ 4 ประการ คือ *ประการแรก* ปัจจัยลักษณะการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงานของครู และบรรยากาศภายในโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา *ประการที่สอง* ทศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา *ประการที่สาม* ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ*ประการสุดท้าย* โมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของครู เป็นแบบเติมคำ ซึ่งผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเอง ส่วนที่สอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะการบริหาร ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน และปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นเอง เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนที่สาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและพัฒนาข้อคำถามมาจาก อุบลรัตน์ ณ บางช้าง (2535) โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ อธิบายการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์สหประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละคู่ และสร้างเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไป โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมกับตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.72)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน 568 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.45 มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 44.37) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 85.16) ส่วนใหญ่เป็น ครู ระดับ คศ.2 (ร้อยละ 67.80) จำนวนเงินเดือนที่ครูได้รับอยู่ในช่วง 20,001–30,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 43.31) และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.21)

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53 – 4.23 ยกเว้นด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ อยู่ในระดับระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล(เฉพาะทักษะการวิจัยของครู) ปัจจัยลักษณะการบริหาร ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน และปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56 – 4.33 ยกเว้นตัวแปรการทำผลงานทางวิชาการของครู สภาพการทำงาน และความพึงพอใจในนักเรียน ที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.33 – 3.50

ด้านการกระจายของข้อมูล ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการกระจายข้อมูลในส่วนของการประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันสูงสุด รองลงมาคือ เงินเดือน และอายุ ส่วนตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ มีการกระจายของข้อมูลแตกต่างกันน้อยที่สุด การแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกับโค้งปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ยกเว้นตัวแปรการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีค่าความโด่งเป็นบวกสูง แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการทำผลงานทางวิชาการในระดับใกล้เคียงกัน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันสูงสุด (4.23) รองลงมา คือ ด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (4.03) และมีความสุขในการทำงาน (4.02) มีเพียงด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่พบว่า ครูมีระดับขวัญในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (3.30) เมื่อพิจารณาตามการแจกแจงความถี่ในแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน (ร้อยละ 37.9) ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด คือ ด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นอกจากนี้ เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ครูในภาคใต้มีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีเพียงข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ เท่านั้นที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ครูในภาคใต้มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูในภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 ตัวแปร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งสิ้น 465 คู่ และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขนาดของความสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($.2 < r < .4$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้น เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบให้ค่าไค – สแควร์ เท่ากับ 140.97 องศาอิสระ มีค่าเท่ากับ 177 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.97866 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI= 0.984) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI=0.956) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMR=0.0105) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากปัจจัยลักษณะการบริหาร และได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 86 โดยขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญในด้านมีความสุขในการทำงานสูงสุด การมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดต่อปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู สำหรับปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียนพบว่า ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ มีความสำคัญสูงสุด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด ต่อปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเงินเดือนมีความสำคัญสูงสุด ส่วนปัจจัยลักษณะการบริหารนั้น พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร มีความสำคัญสูงสุด และสำหรับปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนพบว่า สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน มีความสำคัญมากกว่า การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

สำหรับอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู และสัมพันธภาพในการทำงานของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .769 และ .204 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน และปัจจัยลักษณะการบริหารมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .235 และ -.175 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะการบริหาร และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน โดยส่งผ่านตัวแปรปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู บรรยากาศภายในโรงเรียน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .999 และ .385 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า ปัจจัยลักษณะการบริหาร ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน มีอิทธิพลรวมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .824 .769 .517 และ .385 ตามลำดับ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของครู มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .064 และ .053 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู พบว่าได้รับอิทธิพลจากปัจจัยลักษณะการบริหาร และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .831 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .068 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยลักษณะการบริหาร และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .913 และ .095 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยลักษณะการบริหาร และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .617 และ .501 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน และสัมพันธภาพในการทำงานของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .366 และ -.182 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยที่น่าเสนอข้างต้น โดยภาพรวมแล้วสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย

การอภิปรายในประเด็นนี้ ผู้วิจัยนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอข้อค้นพบที่ได้ในเรื่องของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อค้นพบในเรื่องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดต่อไป

1.1 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้งในภาพรวมและจำแนกตามภูมิภาคอยู่ในระดับมากนั้น เนื่องมาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เพราะเมื่อพิจารณาถึงสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอายุ ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานมาก จึงอาจทำให้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมาก เพราะว่าครูที่มีประสบการณ์มากมีความชำนาญในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียน และมีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียนได้ดีกว่า สอดคล้องกับการวิจัยของ Bivona (2002) พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกฝนและมีประสบการณ์ จะนำไปสู่การลดความกดดัน หรือความเครียดในการทำงาน อันจะส่งผลให้การทำงานมี

ประสิทธิภาพและทำให้ขวัญครูสูงได้ นอกจากนี้การที่ผู้วิจัยไม่ได้กำหนดให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ได้รับการสุ่มตอบแบบสอบถามทุกคน และไม่ได้กำหนดระดับช่วงชั้นของครูที่ตอบแบบสอบถาม จึงอาจทำให้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างคลาดเคลื่อนไปจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการได้ เช่น ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อาจประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย หรืออาจเป็นครูผู้ซึ่งปฏิบัติงานการสอนอยู่ในช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 ซึ่งได้รับผลกระทบน้อยกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 ดังนั้นการที่ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังคงมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากส่วนหนึ่งอาจเนื่องจากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีโอกาสในการตอบแบบสอบถามไม่เท่าเทียมกัน เพราะไม่ได้รับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั้ง 3 ช่วงชั้น และในส่วนของผลการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ครูในภาคใต้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในภาคเหนือ กลาง และ ตะวันออกเฉียงเหนือ นั่น สอดคล้องกับโครงการติดตามสภาพการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) เมื่อปีพุทธศักราช 2549 พบว่า ครูภาคใต้มีความเชื่อมั่นในอาชีพสูงกว่าครูในภาคอื่นๆ โดยการพิจารณาจากอัตราส่วนที่ครูอยากเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น และอยากเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดต่ำกว่าภาคอื่นๆ และมีอัตราส่วนที่ครูอยากให้ลูกของตนเป็นครูสูงกว่าภาคอื่นๆ ด้วย นอกจากนี้ บริบทของครูในแต่ละภูมิภาคอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้วย เนื่องจากครูในภาคใต้มีการประกอบอาชีพเสริมได้แก่ การทำสวนยางพารา ซึ่งถือว่าเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญและทำรายได้สูง ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าครูในภาคใต้ได้รับผลกระทบจากการประกอบอาชีพครูน้อยกว่าครูในภาคอื่นๆ จึงยังคงทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูภาคอื่นได้

1.2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย ปัจจัยลักษณะการบริหาร สัมพันธภาพในการทำงานของครู บรรยากาศภายในโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในส่วนของปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทางตรงเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะการบริหาร ซึ่งวัดได้จาก ตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร มีอิทธิพลรวม

และอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา ชั่งใจ (2531) นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) และรุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) พบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารเพียงตัวแปรเดียว (ขนาดอิทธิพลเกิน .4 ขึ้นไป) รองลงมาคือ ตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการบริหารเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นผู้ที่จะนำพาโรงเรียนให้ดำเนินงานไปได้โดยมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย และเมื่อพิจารณาถึงน้ำหนักองค์ประกอบในตัวแปรปัจจัยลักษณะการบริหาร พบว่า ตัวแปรการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด เมื่อเทียบกับตัวแปรบุคลิกภาพผู้บริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นหลักการบริหารในยุคปัจจุบัน แทนตัวแปรนโยบายและการบริหารที่มีการศึกษาในอดีต เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารซึ่งรูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวคือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-base management: SBM) โดยกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประสบความสำเร็จคือ การเลือกผู้บริหารที่เหมาะสม (Select the Right Principal) เพราะโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ และรู้จักการมอบหมายงาน ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากในการกระจายอำนาจ สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น และ ชักจูงให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน และให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ครูและเจ้าหน้าที่ (Wohlstetter and Morhman, 1993; Wohlstetter, 1995; odden and Wohlstetter, 1995 อ้างถึงใน ดิเรก วรรณเศียร, ม.ป.ป.) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ ศรีเจริญ (2547) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในฐานะผู้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่อโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jones (1997) และ Houchard (2005) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับรู้ในภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมีความเป็นไปได้ว่า ปัจจัยลักษณะการบริหาร มีส่วนสำคัญสูงสุดต่อการเปลี่ยนแปลงระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. การเปรียบเทียบองค์ความรู้เดิมกับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การค้นหาคำว่าความรู้ดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า มีผู้สนใจศึกษาแล้ว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หัตถิพล (path analysis) แต่เป็นในลักษณะของการวิเคราะห์หัตถิพลแบบดั้งเดิม และศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ งานวิจัยของพัชรินทร์ จินดาหลวง (2529) ได้ข้อค้นพบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน ส่วนงานวิจัยของฉันทนา ชั่งใจ (2531), นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) และรุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) พบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมของอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรนโยบายและการบริหาร มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพผู้บริหาร ทศนคติของครู และโอกาสในการก้าวหน้า สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หัตถิพล (path analysis) ด้วยการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล พบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมของอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมอยู่ในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะการบริหาร ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน และปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ความสอดคล้องกันของงานวิจัยดังกล่าว และการวิจัยในครั้งนี้ส่วนใหญ่ได้ข้อค้นพบที่ตรงกันคือ ประเด็นของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ซึ่งพบว่าเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด นอกจากนี้ยังพบตรงกันในประเด็นของปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน ในส่วนที่มีความแตกต่างกันคือ องค์ความรู้เดิมพบว่า ตัวแปรมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลรวมอยู่ในระดับสูงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู แต่องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีอิทธิพลรวมสูงกว่าปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู ซึ่งจากข้อค้นพบดังกล่าว ทั้งนี้เพราะสภาพและสถานการณ์เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้เน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยมีคณะกรรมการโรงเรียนจัดการบริหารโรงเรียนโดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ดังนั้นการจัดการศึกษาในปัจจุบันชุมชนจึงเข้ามามีบทบาทอย่างมาก เห็นได้จากแนวทางการบริหารจัดการในปัจจุบันที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ นอกจากความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาแล้ว ชุมชนและผู้ปกครองยังมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการร่วมกับโรงเรียน ดังที่ ปิติชาย ต้นปิติ (2547) กล่าวถึงการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากภายนอกองค์การหรือชุมชน ดังนั้นการดำเนินงานในสถานศึกษาจะต้องมีการประสานงานและร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน บทบาทของสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ชุมชน และเช่นกันชุมชนก็ต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความร่วมมือกันอันจะนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลของโรงเรียนและที่บ้านหรือในชุมชนของตน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีอิทธิพลรวมสูงกว่าปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของคุณครูได้

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในตอนนี้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะการบริหาร ปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณครู ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของคุณครู และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลล้วนส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของคุณครู โดยนำเสนอตามลำดับการใช้ประโยชน์ของกลุ่มบุคคล/หน่วยงานดังนี้

1. **ผู้บริหารโรงเรียน** จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะการบริหารมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อขวัญในการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีอิทธิพลผ่านมายังปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณครู บรรยากาศภายในโรงเรียน และสัมพันธภาพในการทำงานของคุณครู ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุดที่จะทำให้ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณครู บรรยากาศภายในโรงเรียน และสัมพันธภาพในการทำงานของคุณครูในโรงเรียนดีขึ้น อันจะส่งผลไปถึงการมีขวัญในการปฏิบัติงานของคุณครูได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรที่จะมีการพัฒนาตนเองในด้านการมีบุคลิกภาพในการทำงาน ฝึกการมีภาวะผู้นำทางการศึกษา และศึกษารับรู้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในด้านกฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ การเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้แก่ คุณ บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความ

เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการส่งเสริมหรือสร้างให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่อกันโดยการเสริมสร้างหรือจัดกิจกรรมให้ครูในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่งเสริมหรือหาแนวทางในการพัฒนาให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี เช่น การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ หรือความถนัด ส่งเสริมให้ครูได้มีการทำผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง เช่น การอำนวยความสะดวกให้ครูได้มีการเข้ารับการฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการ หรือเปิดโอกาสให้ครูได้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

2. ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านมายังทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน มีส่วนสำคัญในการทำให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน อันจะส่งผลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูดีขึ้นได้ ดังนั้น หากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งช่วยสนับสนุนทรัพยากรในการเรียนรู้ ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ทางโรงเรียนขอความร่วมมือ และสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับครูผู้สอน จะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ครูผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่อยากจะทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลดีไปยังตัวผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

3. หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรใช้สารสนเทศจากการวิจัยในครั้งต่อไปเป็นแนวทางในการติดตามตรวจสอบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู วางแผน และวางนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้มีกิจกรรมหรือการพัฒนา ส่งเสริมให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ดีขึ้น เช่น การวางนโยบายที่จะช่วยสร้างให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความรู้สึกถึงการมีความมั่นคงในงาน เช่น สวัสดิการต่างๆ หรือการส่งเสริมกิจกรรมที่จะทำให้ครูได้มีโอกาสแสดงความสามารถ หรือมีเวทีในการแสดงผลงานที่ประสบผลสำเร็จ การเชิดชูเกียรติยศของครู การส่งเสริมกิจกรรมที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสามารถทำหน้าที่ของตนเองได้ด้วยความศรัทธาในวิชาชีพ และเห็นคุณค่าของงานในหน้าที่ของตน อันจะส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษากับครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดังนั้น สารสนเทศดังกล่าวจึงอ้างอิงได้เฉพาะกับครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้ทำการวิจัยควรมีการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา รวมไปถึงครูที่อยู่ในภูมิภาคที่ต่างกันอีกด้วย เพื่อให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในทุกภูมิภาคและทุกระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การศึกษาครั้งนี้พัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งได้มีการตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเหมาะสมในการนำมาพัฒนาเป็นโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานหรือไม่ นอกจากนี้ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากสภาพจริงกับกลุ่มตัวอย่างโดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการศึกษาเชิงปริมาณก็จะทำให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครู

3. จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยจากงานวิจัยที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เช่น งานวิจัยที่ศึกษากับครูในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา แต่สำหรับกรวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มเติมตัวแปรที่มีความเฉพาะเจาะจงกับครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ระดับช่วงชั้น ความสามารถในการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คุณวุฒิของครูที่ตรงกับรายวิชาที่สอน เป็นต้น นอกจากนี้ควรเพิ่มเติมในส่วนของตัวแปรที่มีความสำคัญและเป็นเรื่องใหม่สำหรับการประกอบวิชาชีพครูในปัจจุบัน เช่น วิทยฐานะของครู การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้เพิ่มมากขึ้น

4. ในการการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอิทธิพลของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในการส่งผลต่อปัจจัยอื่นๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สุขภาพขององค์กร และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมในส่วนของอิทธิพลของขวัญในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยอื่นๆ อันจะนำไปสู่การวางนโยบายในการจัดการศึกษาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กวี วงศ์พุ่ม. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พี.เค.อินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด.
- กิตติ คุ่มชาติ. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- กาญจนา นาคสกุล. (2547). *กฎ กติกา เกณฑ์ หลัก ระเบียบ ข้อบังคับ* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.sakulthai.com/DSakulcolumnndetailsql.asp?stcolumnid=3447&stissueid=2616&stcolcatid=2&stauthorid=19> [5 กรกฎาคม 2550]
- กาญจนา พูนศิลป์ และคณะ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* 2(2) (กรกฎาคม – ธันวาคม): 161 – 186.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2548). *ข้อมูลแผนที่ประเทศไทย* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.tat.or.th/thaidetail.asp?id=11> [28 กรกฎาคม 2550]
- ขจรศักดิ์ ไสรินทร์. (2546). *การศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนนำร่องในโครงการนำร่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา พวงสุวรรณ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบัตรเครดิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คงสี สนทอง. (2535). *การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการวิจัยการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมแห่งชาติ สกศ.
- ครูहरษา ดอท คอม. (ม.ป.ป.). *ลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน[ออนไลน์]*. แหล่งที่มา : <http://www.koohansa.com/Documents/unit5.pdf>[17 สิงหาคม 2550]
- ครูอยากเออร์ลิชทำงาน-เงินต่ำแะรัฐหาแรงจูงใจคลื่นลูกใหม่.(2550). *สยามรัฐ*. (24 มกราคม):7.
- จงกล สุทธิอิทธิรักษ์. (2547). *ขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จงกลนี เจริญสุข. (2541). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายการบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จารุณี แก้วทอง. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำลอง ภูบารุง. (2544). *ความคิดสร้างสรรค์นั้นสำคัญไฉน?*. *วารสาร ว.การศึกษา กทม*. 24(10) (กรกฎาคม): 26-29.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2543). *โมเดล LISREL เพื่อการวิจัย[ออนไลน์]*. แหล่งที่มา: <http://www.watpon.com/lisrel/lisrel1.pdf>[25 สิงหาคม 2550]
- ฉันทนา ชั่งใจ. (2531). *การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญาการณ พิพัฒน์สุข. (2546). *การศึกษาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชิดหทัย ผลานันท์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ณัฐนันท์ เพียงกระโทก. (2546). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น
ฐานของโรงเรียนนำร่อง ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐยา จิตราพิเนตร. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน
วิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะ บริษัทเอ็มบีพี เลเธอร์
อินดัสทรีส์ จำกัด). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดิเรก วรรณเศียร. (ม.ป.ป). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<http://www.lib.lpru.ac.th/be/SBM/sbm10.pdf>[26 ธันวาคม 2550]
- ถวิล ทิมมา. (2538). บทบาทผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญ
ในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 1-6 ในช่วงอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุดรราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏอุดรราชธานี.
- ทัศนีย์ เหมะธูลิน. (2534). การพัฒนาแบบวัดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละสำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีศนา แหมมณี และ นางลักษณ วิรัชชัย. (ม.ป.ป.). ความหมายของการวิจัย[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
www.bdh5.org/workshop/%C7%D4%A8%D1%C2.ppt[28 ธันวาคม 2550]
- ธวัชชัย อัดถวิบูลย์กุล. (2543). การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนด
ตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการสายผู้สอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและ
เทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ถัญพร ทองขาว. (2548). การเพิ่มอำนาจในงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน.
สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ธีระวัฒน์ ฆะราช. (2545). ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและสมรรถภาพการวิจัย ระหว่างครุศึกษบัณฑิตที่มีตำแหน่งทางวิชาการและความต่อเนื่องในการทำวิจัยแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช โรจนเลิศ. (2540). ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล: การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นงนุช เขียมสวัสดิ์. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน: โครงการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นงรัตน์ วงศ์ศรี. (2531) การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพร เจริญสุข. (2540). ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่หัวหน้ามีลักษณะผู้นำต่างกัน ในหน่วยงานภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นพรัตน์ ศรีเจริญ. (2547). ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพวรรณ ญาณะนันท์. (2540). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวรรณ เหล่าลือชา. (2549). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2528). มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- บรรณากรณ์ อมรพรสิน. (2545). ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี ตามแนวทางปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของ

กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ปกรณ กัณอุปัท. (2548). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดถนน อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประคอง ชำดิษ. (2539). การศึกษาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. (2540). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการ.
- ประภารัต มีเหลือ. (2540). การศึกษาสมรรถภาพของครูนักวิจัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2546). ความคิดสร้างสรรค์: พรสวรรค์ที่สร้างได้. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญาพร เพ็ญพิพัฒน์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปิติชาย ต้นปิติ. (2547). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา มีพงษ์. (2539). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม.

- เผชิญ กิจระการ และคณะ. (2540). รายงานการวิจัยเรื่อง : การศึกษาความสูญเปล่าทางการศึกษา
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เผ่า วัชรเมฆขลา. (2529). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในการบริหารของผู้บริหาร
โรงเรียน กับขวัญกำลังใจครู คุณภาพนักเรียน และความพึงพอใจของชุมชน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พงษ์พิช รุ่งเป้า. (2545). การศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และ
ขวัญกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏ
นครราชสีมา.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). กระจือหรือรัน, เชื้อ, ปัญหา, เจ้าของ[ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>
[10 กรกฎาคม 2550]
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). ขวัญ[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all.asp>[10 กรกฎาคม 2550]
- พรทิภา จินแพทย์. (2537). การศึกษาการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรธรราย ทรัพย์ประภา. (2548). จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ จินดาหลวง. (2529). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรวัฒน์ วงษ์พรม. (2533). สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัช จุ่นเกต. (2545). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2543). บทที่ 5 ระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- รัตนา พงษ์พานิช. (2536). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิรา แก้วเจริญไพศาล. (2531). การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณู ตรีโลเกศ. (2549). การศึกษาปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ลัดดา กิติวิภาต. (2543). ทศนคติทางสังคมเบื้องต้น (*Introduction To Social Attitudes*). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลำเพย สนิธิ. (2539). การศึกษาปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา พาสุกี. (2540). สภาพปัจจุบันและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วสันต์ ขมสวัสดิ์. (2540). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วันวิสาข์ แสงประชุม. (2547). การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา ไหลสุวรรณ. (2537). การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการรับบริการตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิชากร, กรม. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิญญู สุทธิพิเศษ. (2540). ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา นิเทศศาสตร์พัฒนาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ วงศ์ใจ. (2545). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เวทิน นพินิตย์. (2545). ผลงานทางวิชาการและแนวทางการจัดทำ. วารสารเทียน 2(2) (กรกฎาคม - ธันวาคม): 8-15.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2543). ขวัญในการทำงาน. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ 2(3) (กรกฎาคม - กันยายน): 211.
- ศรัณย์พงษ์ วิบูลย์กุล. (2549). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศัลยา บุญชลอ. (2541). ขวัญและการส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริพรรณ สายหงษ์. (ม.ป.ป.). แนวคิดเรื่องทักษะชีวิตและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.nfe.go.th/0405/NFE-note/SkillLife.html> [12 กรกฎาคม 2550]
- ส่งเสริม รุ่งรักสกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ติดตามสภากาการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครู
ที่สนองตอบสภากาการณ์และปัญหาในการทำงานของครู[ออนไลน์] แหล่งที่มา:

<http://www.teacherwatchthai.com/download.php>[15 มกราคม 2550]

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2549). การสำรวจเรื่อง *ครูดีในดวงใจ 1-3*
ต.ค. 2549[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.research.cmru.ac.th/view_respoll.php?RP=11[15 มกราคม 2550]

สมาน ลีพรหมมา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความพึงพอใจในงานของ
บุคลากรในโรงเรียนกีฬา สังกัดกรมพลศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพลศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2550). มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับครู. *วารสารวิทยากร* 106(7) : 20-24.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (ม.ป.ป.). เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐาน (School - Based Management: SBM). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
http://www.krupai.net/sbm_somsak.htm. [2 สิงหาคม 2550]

สมใจ เขียวสด. (2536). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร: พิเศษฐ์การพิมพ์.

สมิต สัชฌุกร. (2550). *ทักษะการประสานงาน ตอนที่ 3 การประสานงานกับการสร้างความ
ร่วมมือ*[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [p://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?passTo=aed1da5c127a1f81eac9398d9e0c80eb&pageid=3&bookID=394&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?passTo=aed1da5c127a1f81eac9398d9e0c80eb&pageid=3&bookID=394&read=true&count=true)[13 กรกฎาคม 2550]

สังวรณ์ รัตกระโทก. (2541). *การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของ
โมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาธิต วรสิทธิ์. (2541). *การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.

สาธิตารณสุข, กระทรวง, สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2546). *จิตวิทยาแนวพุทธ
[ออนไลน์]*. แหล่งที่มา: http://203.157.56.11/2002/topic_body.php?topic_id=8&content_id=7[12 มิถุนายน 2550]

สิน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.

สุกัน เทียนทอง. (2550). *แนวทางการวิจัยในชั้นเรียนแบบหน้าเดียว*[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<http://bet.obec.go.th/journal/reseach1.html>[11 กรกฎาคม 2550]

- สุทิตา แจ็กสกุล. (2548). *ขวัญในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- สุปัญญาดา หุ่นแก้ว. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการสื่อสารภายในองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกระทรวงพาณิชย์. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเจ้าพระนครเหนือ.*
- สุพัฒน์ชัย บุญปลัมภ์. (2545). *ปัญหาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2534). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- สุเมธ เดียววิเศษ. (2547). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.*
- เสนาะ ดีเยาว์และคนอื่น ๆ. (2527). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 1. (2549). *สพฐ.จับมือมหา'ลัยเป็นที่เลี้ยงเด็กม.ต้น* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.yst1.go.th/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=230&start=0&postdays=0&postorder=asc&highlight=\[8 มกราคม 2550\]](http://www.yst1.go.th/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=230&start=0&postdays=0&postorder=asc&highlight=[8 มกราคม 2550])
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2549). *มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(พ.ศ. ๒๕๔๙- ๒๕๕๓). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน).*
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *รายชื่อโรงเรียนแยกตามเขตพื้นที่การศึกษาปีการศึกษา 2550*[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.bopp.go.th/s/bopp/default.php?AccName=bopp&PaName=dataschool&AcclId=1&PatId=4&PalId=219> [17 สิงหาคม 2550]
- อมรรัตน์ เทพกำปนาท. (ม.ป.ป.). *เกร็ดความรู้ "ทศพิธราชธรรม"* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaireadyweb.com/ecommerce/cmda35/ArticleDisplay.asp?urlid=323> [9 กรกฎาคม 2550]
- อรุณ รักธรรม. (2522). *หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.*

- อารีย์ พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทไยใหม่
ครีเอทีฟ กรุ๊ปจำกัด.
- อิทธิพัทธ์ อิศรร่างง. (2549). *ขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน:
บริษัทการบินไทย จำกัด มหาชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อิสริยา บุญญะศิริ. (2549). Endogenous Growth Theory กับแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 10.
วารสารเศรษฐกิจและสังคม 43 (4): 71-81.
- อุบลรัตน์ ณ บางช้าง. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับรูปแบบพฤติกรรม
ของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2544). *การบริหารและการจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(School – Base Management)* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.lib.lpru.ac.th/
be/SBM/sbm1.pdf](http://www.lib.lpru.ac.th/be/SBM/sbm1.pdf)[30 ธันวาคม 2550]
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2540). *องค์การและการจัดการงานบุคคล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาษาอังกฤษ

- Anderson, M. H. (2000). *A comparative analysis of teachers ' individual morale levels
and their assessed morale levels of colleagues*[online]. Available from:
http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/74/2c.pdf[2007, July 17]
- Bivona, K.N. (2002). *Teacher Morale : The impact of teaching experience, workplace
conditions, and workload*[online]. Available from: [http://www.eric.ed.gov/ERIC
Docs /data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1a/50/b4.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1a/50/b4.pdf)[2007,
July 4]
- Boeree, C.G. (2006). *Personality theories : Abraham Maslow 1908-1970*[online].
Available from: <http://webpace.ship.edu/cgboer/maslow.html>[2007, August 2]
- Corwin, J. (2001). *The importance of teacher morale in combating teacher shortage*
[online]. Available from : [https://vpn.chula.ac.th/http/0/web.ebscohost.com
/ehost/pdf?vid=2&hid=112&sid=30055af9-6a74-4e69-b44c- eea8903541f
7%40sessionmgr107](https://vpn.chula.ac.th/http/0/web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=112&sid=30055af9-6a74-4e69-b44c-eea8903541f7%40sessionmgr107)[2007, July 4]

- Debruyne, J.W. (2001). *A Study to identify the factors responsible for job dissatisfaction and low teacher morale*[online]. Available from: <http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2001/2001debruynej.pdf>[2007, June 29]
- Houchard, M.A. (2005). *Principal leaderships, teacher morale, and student achievement in seven schools in Mitchell country North Carolina*[online]. Available from: <http://www.google.co.th/search?client=firefox-a&rls=org.mozilla%3AenUS%3Aofficial&channel=s&hl=th&q=Manual+or+the+Purdue+teacher+opinionnaire&meta=&btnG=%E0%B8%84%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B9%82%E0%B8%94%E0%B8%A2+Google>[2007, July 17]
- Jones, R.E. (1997). *Teacher participation in decisionmaking – its relationship to staff morale and student achievement*[online]. Available from: <https://vpn.chula.ac.th/http/0/web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=105&sid=fa7c1ccd-a29a-4bf0-9b6e-abb11a0c12ac%40sessionmgr108>[2007, July 8]
- Lester, P.E. (1990). *Fifty ways to improve teacher morale*[online]. Available from: <https://vpn.chula.ac.th/http/0/web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&hid=113&sid=338084ed-0ab5-4eea-bee8-b2e9eb3ff133%40sessionmgr1>[2007, September 18]
- Lumsden, L. (1998). *Teacher Morale*[online]. Available from : <http://eric.uoregon.edu/publications/digests/digest120.html> [2007, June 23]
- Merriam-Webster. (2006-2007). *Definition of Morale*[online]. Available from: <http://www.merriamwebster.com/dictionary/morale> [2007, January 10]
- Rafferty, M. (2002). *Running Head: The effect of teacher morale on teacher turnover rate*[online]. Available from: http://www.shsu.edu/~edu_elc/journal/Issue2/Rafferty.pdf[2007, July 14]
- Roberson, L. (1990). Prediction of Job Satisfaction from Characteristics of Personal Work Goals. *Journal of Organizational Behavior*. 11 (January) : 29-41.
- Rosser, V.J. (2004). *A National Study on Mid-Level Leaders in Higher Education: The Unsung Professionals in the Academy*[online] Available from: http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal?_nfpb=true&eric_viewStyle=list&searchtype=ERIC_Search&ERICExtSearch_Descriptor=%22Teacher+Morale%22&pageSize=10&eric_displayNtrier=false&eric_displayStartCount=11&_pageLabel=Rec

ordDetails&objectId=0900019b8016584c&accno=EJ733383&_nfls=false%20%20%20%20[2007, July 14]

Stevens, J. (2001). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*[online].

Available from: <http://books.google.com/books?id=mK0MtyWa7QC&printsec=frontcover&hl=th#PPA9,M1>[2007, July 17]

Young, D.J. (1998). *Teacher morale and efficacy in rural Western Australia*[online].

Available from: <http://www.aare.edu.au/98pap/you98079.htm>[2007, July 14]

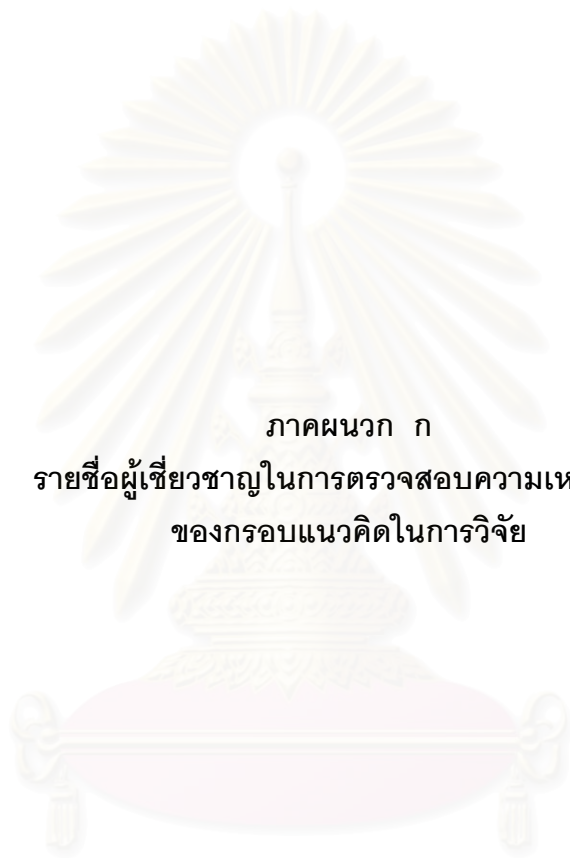


สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



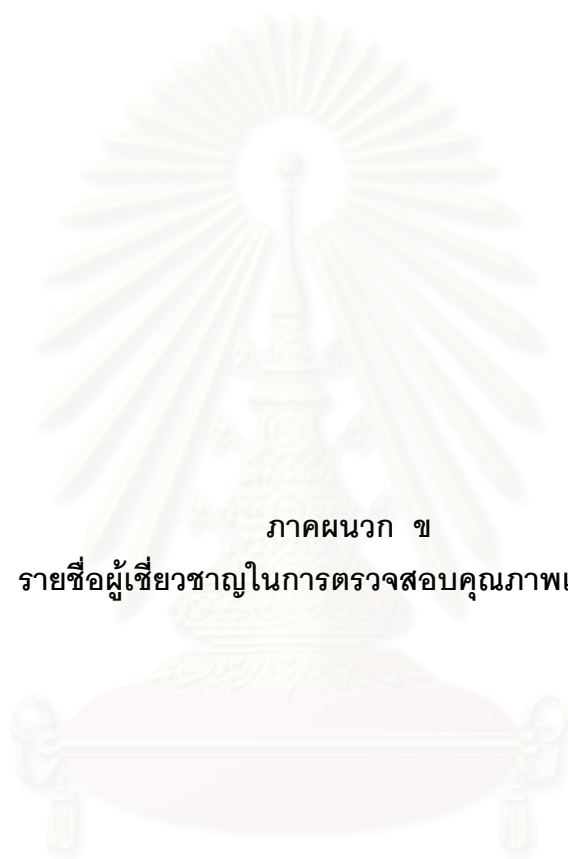
ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสม
ของกรอบแนวคิดในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสมของกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด
ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโห
อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ ดร.วรรณิ์ เจตจำนงนุช
อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. อาจารย์ ดร.วีรพล แสงปัญญา
อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด
ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ
หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ ดร.ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. อาจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งธนานนท์
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.6(2755)/ ว.152



ส่วนราชการ โทร. 02-281-2578
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

25 กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบสอบถามเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ	จำนวน.....ชุด
	2. หนังสือ “รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของคุรุสภา	จำนวน 3 เล่ม
	3. หนังสือ “การสังเคราะห์งานวิจัย : การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการวิจัยของคุณ	จำนวน 1 เล่ม
	4. ของเอกสารเปล่าติดแสตมป์ สำหรับส่งกลับ	จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจิรพิศ สุวรรณวงศ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของคุณในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้าพเจ้ามีความคิดเห็นว่าคณาจารย์ในโรงเรียนของท่านนั้น มีความเหมาะสมที่จะให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยของนิสิต จึงได้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลมาในครั้งนี้

พร้อมกันผู้วิจัยได้จัดเตรียมหนังสือจำนวน 4 เล่ม ที่คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อครูอาจารย์ทุกท่าน ไม่มากก็น้อย มามอบให้เป็นของที่ระลึกด้วย และได้แนบของเอกสารเปล่าติดแสตมป์พร้อมเจ้าหน้าที่ของมาด้วย เพื่อให้กรุณาส่งแบบสอบถามคืน ซึ่งทางผู้วิจัยต้องขอความกรุณาโรงเรียนส่งแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนภายในวันที่ 30 มีนาคม 2551*

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

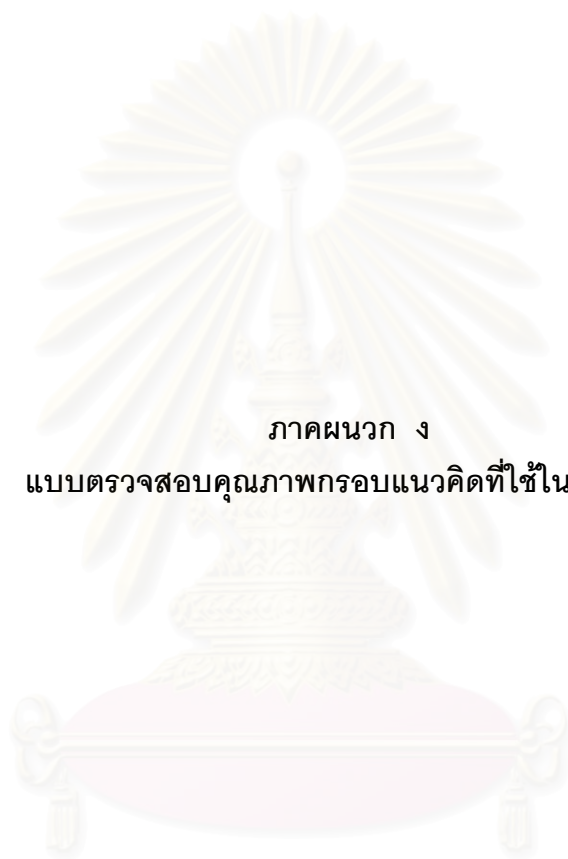
ขอแสดงความนับถือ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุขีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
แบบตรวจสอบคุณภาพกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบคุณภาพของกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติของครู

คำอธิบาย โปรดพิจารณาคำนิยามของตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติของครูแต่ละข้อ แล้วจึงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

กำหนดให้	ไม่เหมาะสม	หมายถึง	ตัวแปรนั้นยังไม่เป็นปัจจัยที่ถูกต้องตามสภาพจริงของการส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
	ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านยังไม่มีข้อมูล หรือยังไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับตัวแปรนั้นในการส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
	เหมาะสม	หมายถึง	ตัวแปรนั้นเป็นปัจจัยที่ถูกต้องตามสภาพจริงของการส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	ไม่เหมาะสม - 1	ไม่แน่ใจ 0	เหมาะสม 1
ลักษณะส่วนบุคคล (คำนิยาม: สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ประกอบด้วย อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะการวิจัยของครู)			
1. อายุ (คำนิยาม: จำนวนปี ซึ่งได้จากการคำนวณปีที่เกิดจนถึงวันที่ผู้ปฏิบัติงานการสอนแบบสอบถาม)			
2. เงินเดือน (คำนิยาม: ค่าตอบแทนจากการทำงานในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนซึ่งเป็นรายได้ประจำทุกเดือน)			
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (คำนิยาม: จำนวนปีที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการหรือเริ่มทำงานการสอนในโรงเรียน)			
4. ทักษะการวิจัยของครู (คำนิยาม: ความสามารถของครูในการแสวงหาแนวทางหรือกระบวนการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือแก้ไขพฤติกรรมของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมโดยการวิเคราะห์วางแผน ลงมือแก้ปัญหา การสรุปและรายงานผลการแก้ปัญหา รวมถึงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้)			

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	ไม่เหมาะสม - 1	ไม่แน่ใจ 0	เหมาะสม 1
ลักษณะการบริหาร (คำนิยาม: สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย บุคลิกภาพผู้บริหาร ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร)			
5. บุคลิกภาพผู้บริหาร (คำนิยาม: ลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกให้เห็นในลักษณะของการมีอำนาจ อิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การมีความมั่นคงทางอารมณ์ และการเข้าสังคมของผู้บริหาร)			
6. ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (คำนิยาม: การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารในการ โน้มน้าวใจ การประสานงาน การทำให้บุคคลอื่น หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ไว้วางใจ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทาง และวิธีการที่ผู้บริหารกำหนดหรือต้องการ)			
7. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร (คำนิยาม: กลยุทธ์ในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้หลักการกระจายอำนาจในการบริหารของผู้บริหาร มีการวางแผนระยะยาวในพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน มีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ ใช้หลักการเห็นพ้องต้องกันของบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน การกำหนดหลักสูตรของโรงเรียน และมีการให้รางวัลแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม)			
ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน (คำนิยาม: สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นสภาพและบริบทภายนอกของโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน และการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง)			
8. สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน (คำนิยาม: ลักษณะของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ซึ่งอยู่รอบ ๆ โรงเรียนตามการรับรู้ของครู)			
9. การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครอง (คำนิยาม: ความร่วมมือของบุคคลในชุมชนและผู้ปกครองของนักเรียนในด้านการเรียนการสอน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู)			

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	ไม่เหมาะสม - 1	ไม่แน่ใจ 0	เหมาะสม 1
สัมพันธภาพในการทำงานของครู (คำนิยาม: สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ครูในโรงเรียนแสดงออกในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพอใจในนักเรียน)			
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (คำนิยาม: ความสนิทสนมคุ้นเคย ความรักใคร่ผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมกันและกันให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ และมีความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน)			
11. การได้รับการยอมรับนับถือ (คำนิยาม: การได้รับคำชมเชยในผลสำเร็จของงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ได้รับความเชื่อถือในการเป็นผู้ให้คำปรึกษา ของเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก)			
12. ความพอใจในนักเรียน (คำนิยาม: ความรู้สึกของครูที่มีต่อนักเรียนในด้านพฤติกรรมของนักเรียน ในกรณีที่ครูได้รับความรัก ความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของครู ช่วยเหลือครูทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว การมีบรรยากาศในการเรียนการสอน และความพอใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน)			
บรรยากาศภายในโรงเรียน (คำนิยาม: สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นสภาพและบริบทภายในของโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน)			
13. สภาพการทำงาน (คำนิยาม: บริบทภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในด้านความสะอาด เรียบร้อย การมีแสงสว่างเพียงพอ มีอาคารสถานที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน มีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อสารสนเทศ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน)			
14. ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ (คำนิยาม: ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในการปฏิบัติงาน การที่ได้ทำงานตามความถนัดกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการทำงานและภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน)			

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	ไม่เหมาะสม - 1	ไม่แน่ใจ 0	เหมาะสม 1
บรรยากาศภายในโรงเรียน (คำนิยาม: สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นสภาพและบริบทภายในของโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ การทำผลงานทางวิชาการของครู ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงาน)			
15. การทำผลงานทางวิชาการของครู (คำนิยาม: การปฏิบัติตนของครูในการสร้างหรือผลิตผลงานอันเกิดจากการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตน และสามารถเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลอื่นได้)			
16. ความมั่นคงในงาน (คำนิยาม: ความรู้สึกของครูที่มีต่อความมีเสถียรภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งและงานของโรงเรียนด้วยความสบายใจและเต็มใจ ไม่มีการเปลี่ยนงาน หรือโยกย้ายงาน การเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน การมีหลักประกันและสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ)			
17. ความสำเร็จในงาน (คำนิยาม: ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถในการทำงานตามแนวคิด และศักยภาพของตนในงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ และเมื่อลงมือปฏิบัติแล้วสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดีตามวัตถุประสงค์ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้)			
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (คำนิยาม: สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นความรู้สึกของครูในการยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน)			
18. ทัศนคติต่อวิชาชีพ (คำนิยาม: ความรู้สึกที่มีต่ออาชีพครู ในการทำงานที่ จะตอบโต้ หรือแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพครูไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในด้านต่างๆ เช่น ความมั่นคง ก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับ มีอิสระ เชื่อถือได้)			
19. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (คำนิยาม: ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ หรือมีพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านความคิดต่าง ๆ และการกระทำ การแสดงออกต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน)			

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	ไม่เหมาะสม - 1	ไม่แน่ใจ 0	เหมาะสม 1
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณ (คำนิยาม: สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของคุณในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นความรู้สึกของคุณในการยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน)			
20. ทัศนคติต่อโรงเรียน (คำนิยาม: ความรู้สึกที่มีต่อโรงเรียน ไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบของคุณที่มีต่อโรงเรียนในด้านความคิดเห็นทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับโรงเรียน และการแสดงออกหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน)			
21. ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน (คำนิยาม: ความรู้สึกที่มีต่อชุมชนในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสภาพของชุมชน ในด้านความร่วมมือในกิจกรรม ประเพณี และวัฒนธรรมในชุมชนนั้น ๆ)			

ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้ของขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ

คำอธิบาย โปรดพิจารณาคำนิยามของตัวบ่งชี้ของขวัญในการปฏิบัติงานของคุณแต่ละข้อ แล้วจึงทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

กำหนดให้	ไม่เหมาะสม	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ นั้นยังไม่สามารถวัดขวัญในการปฏิบัติงานของคุณได้
	ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านยังไม่มีข้อมูล หรือยังไม่สามารถตัดสินใจว่าเป็นตัวบ่งชี้ในการวัดขวัญในการปฏิบัติงานของคุณได้
	เหมาะสม	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ นั้นสามารถวัดขวัญในการปฏิบัติงานของคุณได้

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	ไม่เหมาะสม - 1	ไม่แน่ใจ 0	เหมาะสม 1
ขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ (คำนิยาม: ความรู้สึก ทำดี และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงานของคุณ แสดงออกให้เห็น ประจักษ์โดยทางพฤติกรรมอันเป็นปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของคุณ)			
1. กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (คำนิยาม: ความอยากที่จะทำงาน รู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่สนุกและท้าทายความสามารถ มีใจฝักใฝ่ในงานหรือเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติเสมอ)			

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	ไม่เหมาะสม - 1	ไม่แน่ใจ 0	เหมาะสม 1
ขวัญในการปฏิบัติงานของครู (คำนิยาม: ความรู้สึก ทำที่ และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงานของครู แสดงออกให้เห็น ประจักษ์โดยทางพฤติกรรมอันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของครู)			
2. เต็มใจร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน (คำนิยาม: พฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจของแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การหรือของหน่วยงาน)			
3. เสียสละในการทำงาน (คำนิยาม: พฤติกรรมที่แสดงถึงการละประโยชน์ส่วนสุขตนเองได้แก่ การยอมทำงานล่วงเวลา การเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือการกระทำที่หวังให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม)			
4. เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ (คำนิยาม: การยอมรับในการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ผู้มีอำนาจในหน่วยงานนั้นกำหนดใช้เฉพาะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนโดยไม่มีข้อขัดแย้งใดๆ ในการปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้)			
5. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (คำนิยาม: การแสดงความคิดเห็นหรือการมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ หรือสามารถแก้ปัญหาหรือประดิษฐ์คิดค้นในแนวทางใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น)			
6. สามัคคีกันในการทำงาน (คำนิยาม: การแสดงออกถึงความพร้อมเพรียง ความรักใคร่กลมเกลียว เห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการทะเลาะวิวาท แกร่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน สามารถปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี)			
7. มีความสุขในการทำงาน (คำนิยาม: ความรู้สึกสบายใจ การที่เราได้รับความพึงพอใจความสมหวังจากสิ่งต่างๆ รอบด้านในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน)			
8. เชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ (คำนิยาม: ความรู้สึกมั่นใจ หรือไว้วางใจต่อบทบาทหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและโรงเรียนในอนาคต)			

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	ไม่เหมาะสม - 1	ไม่แน่ใจ 0	เหมาะสม 1
ขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ (คำนิยาม: ความรู้สึก ทำที่ และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงานของคุณ แสดงออกให้เห็น ประจักษ์โดยทางพฤติกรรมอันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของคุณ)			
9. รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน (คำนิยาม: ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อันจะนำมาซึ่งการรักษาผลประโยชน์ หรือเกิดความรัก ความหวงแหนในทรัพย์สินของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่)			
10. เต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน (คำนิยาม: ความร่วมมือร่วมใจกัน การเห็นพ้องต้องกัน หรือการไม่นิ่งดูดายในการหาแนวทางหรือข้อสรุปต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน)			

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนิสิตปริญญาโทบัณฑิต

ในการทำวิจัยเรื่อง

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน คุณครูที่เคารพทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวจีรพิศ สุวรรณวงศ์ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งขณะนี้อยู่ในระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำองค์ความรู้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อปรับปรุงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ กับตัวท่านทั้งสิ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับการอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวจีรพิศ สุวรรณวงศ์

ผู้วิจัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกต่อด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครู

รายละเอียดของแต่ละตอนมีคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามซึ่งจะนำเสนอต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และ กรอกรหัสเกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. วุฒิการศึกษา

1) ปริญญาตรี สาขา.....

2) ปริญญาโท สาขา.....

- 3) ปรินญาเอก สาขา.....
- 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ตำแหน่งทางวิชาการ
- 1) ครู (คศ.1)
- 2) ครูชำนาญการ (คศ. 2)
- 3) ครูชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)
- 4) ครูเชี่ยวชาญ (คศ. 4)
- 5) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.5)
- 6) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน.....บาท
6. ประสบการณ์ในการสอน.....ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและความรู้สึกต่อด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของคุณ

2.1 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด ในด้านต่างๆ ดังนี้

- (1) ทักษะการวิจัยของท่าน (2) พฤติกรรมของผู้บริหาร (3) สัมพันธภาพในการทำงานของคุณ (4) บรรยากาศภายในโรงเรียน
(5) ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน โดย

จริงมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากกว่า 80%
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน 61-80 %
จริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน 41-60 %
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน 21-40 %
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อยกว่า 21%

ข้อ	ข้อความ	ข้อความ				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ทักษะการวิจัยของคุณ					
1.	ท่านสามารถสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนได้					
2.	ท่านศึกษาสภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อมองให้เห็นจุดที่เป็นปัญหาของผู้เรียนได้					
3.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้เรียน ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาสาเหตุของปัญหาได้					
4.	เมื่อเกิดปัญหากับผู้เรียนท่านสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด					
5.	ท่านสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการแก้ไขพัฒนาเป็นรายบุคคล/รายกลุ่มได้					
6.	ท่านสามารถกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาได้					
7.	ท่านยังขาดทักษะในการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
8.	ท่านมีความเข้าใจกระบวนการนำทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาใช้ในการแก้ไขโดยการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการสอน					
9.	ท่านยังขาดความรู้ ในการจัดทำรายงานผลการวิจัยที่สร้างขึ้นเพื่อเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง					
10.	ท่านมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ต่อไปได้					
	พฤติกรรมของผู้บริหาร					
11.	ผู้บริหารของท่านเป็นคนตรงเวลา					
12.	ผู้บริหารของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
13.	ผู้บริหารของท่านเป็นคนเปิดเผย ไม่เป็นผู้ถือตัว และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน					
14.	ผู้บริหารของท่านเป็นคนที่มีความรับผิดชอบได้ง่ายเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
15.	ผู้บริหารของท่านมีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน					
16.	ผู้บริหารของท่านมีความมุ่งมั่นและมองโลกในแง่ดี					
17.	ผู้บริหารของท่านสามารถพูดคุยในที่ประชุมกับคนทุกระดับโดยไม่เคอะเขินหรือประหม่า					
18.	เมื่อเกิดปัญหาในโรงเรียนผู้บริหารของท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ในโรงเรียนได้					
19.	ผู้บริหารของท่านเป็นบุคคลที่นำเคาะพยานของผู้อื่นได้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
สัมพันธภาพในการทำงานของครู						
20.	ผู้บริหารของท่านมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสิ่งที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ					
21.	ผู้บริหารของท่านสามารถชักจูงให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่ท่านคาดหวังไว้ได้เสมอ					
22.	ผู้บริหารของท่านสามารถประสานสัมพันธ์ให้ทุกคนในโรงเรียนทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
23.	ผู้บริหารของท่านไม่สนใจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
24.	ผู้บริหารของท่านแสดงพฤติกรรมว่าเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
25.	ผู้บริหารของท่านกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่ฝ่ายต่างๆ ดูแลรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ					
26.	ผู้บริหารของท่านวางแผนหรือจัดทำโครงการระยะยาว เพื่อการพัฒนาบุคลากรอยู่ในจำนวนน้อย					
27.	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนมีเพียงผู้บริหารและผู้ร่วมปฏิบัติงานบางส่วนที่ทราบ					
28.	ผู้บริหารของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน					
29.	บุคลากรภายนอกหรือบุคลากรภายในโรงเรียนสามารถตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนได้					
30.	ผู้บริหารของท่านแสดงความชื่นชมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดำเนินงานลุล่วงไปด้วยดี					
สัมพันธภาพในการทำงานของครู						
31.	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศของความสนิทสนม และเป็นกันเองระหว่างครูอาจารย์					
32.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนบางคนไม่มีความเป็นมิตรต่อท่าน					
33.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อนทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน					
34.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กันบ่อยครั้ง					
35.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงจัง					
36.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
37.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน					
38.	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ					
39.	ท่านได้รับความเชื่อถือในการเป็นผู้ให้คำปรึกษาของครูอาจารย์ในโรงเรียนและบุคลากรภายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
40.	ท่านได้รับคำชมเชยจากครูอาจารย์ในโรงเรียนต่อผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
41.	นักเรียนอาสาสามารถทำงานให้ท่านในโอกาสต่างๆ แม้ไม่ได้ร้องขอ					
42.	ท่านพึงพอใจในการแสดงความเคารพนับถือของนักเรียนต่อครูอาจารย์ในโรงเรียน					
43.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในความตั้งใจเรียนของนักเรียน					
44.	ท่านพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมของนักเรียนขณะดำเนินการสอน					
45.	ความประพฤติของนักเรียนในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนยังไม่เป็นที่พึงพอใจของท่าน					
46.	ท่านรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอน					
บรรยากาศภายในโรงเรียน						
47.	โรงเรียนของท่านมีสถานที่สำหรับให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอ					
48.	โรงเรียนของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อความต้องการของครู					
49.	อาคารเรียนอยู่ในสภาพที่ทรุดโทรม					
50.	ห้องเรียนมีไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
51.	การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกสุขลักษณะ					
52.	โรงเรียนของท่านมีความสะดวก รวดเร็วในการรับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานต่างๆ					
53.	โรงเรียนของท่านมีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน					
54.	งานที่ท่านรับผิดชอบในโรงเรียนทำหายนความสามารถของท่าน					
55.	งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความถนัด ความรู้ และความสามารถ					
56.	ท่านพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					

ข้อ	ข้อความ					
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
บรรยากาศภายในโรงเรียน						
57.	ท่านมีภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบมาก จนทำให้ปฏิบัติงานการสอนได้ไม่เต็มที่					
58.	งานที่ท่านปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานง่าย ๆ และ ทำซ้ำ ๆ					
59.	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานและมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
60.	ท่านศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างหรือผลิตผลงานทางวิชาการเสมอ					
61.	ท่านขาดทักษะในการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ความรู้ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้					
62.	การผลิตผลงานทางวิชาการทำให้ท่านสามารถพัฒนางานในหน้าที่ของท่านได้					
63.	ท่านขาดผู้ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
64.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการผลิตผลงานทางวิชาการ					
65.	ท่านขาดเวทีในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลอื่นได้					
66.	งานที่ท่านปฏิบัติมีหลักประกันและสวัสดิการต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
67.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง					
68.	ความไม่มั่นคงในงานของหน่วยงานนี้ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงาน					
69.	งานที่ท่านปฏิบัติในหน่วยงานนี้มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน					
70.	ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์เสมอ					
71.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน					
72.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
73.	ผลงานของท่านนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน					
74.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามแนวคิด และศักยภาพของตนเอง					
75.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
ภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน						
76.	สังคมในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนของท่านเป็นสังคมของการช่วยเหลือประนีประนอมซึ่งกันและกัน					
77.	สังคมในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนของท่านน่าอยู่และไว้วางใจได้					
78.	สภาพชุมชนที่โรงเรียนท่านตั้งอยู่มีความเหมาะสมในการส่งเสริมด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน					
79.	ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนมีรายได้ไม่น้อย					
80.	สมาชิกในชุมชนให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงานเพื่อส่วนรวม					
81.	ในชุมชนมีวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม มีคุณค่าควรแก่การอนุรักษ์					
82.	ชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนในด้านต่างๆ					
83.	ชุมชนและผู้ปกครองสนับสนุนการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา					
84.	ชุมชนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือเมื่อได้รับเชิญให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน					
85.	ชุมชนและผู้ปกครองของนักเรียนมีการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนโดยการบริจาคทรัพย์สินหรืออุปกรณ์ต่างๆ ให้แก่โรงเรียน					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและความรู้สึกต่อด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของคุณ

2.2 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับทัศนคติของท่านมากที่สุด โดย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากกว่า 80%
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน 61-80 %
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน 41-60 %
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน 21-40 %
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อยกว่า 21 %

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคุณ						
86.	คุณเป็นวิชาชีพที่สร้างคุณประโยชน์แก่สังคม					
87.	คุณเป็นวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม					
88.	คุณเป็นวิชาชีพที่มีอิสระในการทำงาน					
89.	คุณเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคงสูง					
90.	คุณมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพค่อนข้างช้า					
91.	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนน่าเคารพนับถือ					
92.	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
93.	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนมีความรับผิดชอบ					
94.	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้					
95.	เพื่อนร่วมงานของท่านบางคนชอบใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการตัดสินใจ					
96.	ถ้าท่านจะต้องย้ายจากโรงเรียนนี้ท่านคงรู้สึกอาลัยอาวรณ์เพื่อนร่วมงานที่โรงเรียนนี้มาก					
97.	ท่านรู้สึกว่าไม่มีอะไรในโรงเรียนเป็นที่ประทับใจท่านเลย					
98.	ท่านภูมิใจมากที่ได้มาเป็นครูอาจารย์ในโรงเรียนนี้					
99.	ท่านสนใจและสนับสนุนกิจกรรมส่วนรวมในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
100.	ท่านรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อมีใครกล่าวชมโรงเรียน					
101.	ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะต้องทำสิ่งที่เป็นประโยชน์และช่วยส่งเสริมชื่อเสียงของโรงเรียน					
102.	ท่านรู้สึกว่า การติดต่อกับผู้ปกครองของนักเรียนทำได้ยาก					
103.	ท่านรู้สึกว่าเมื่อโรงเรียนต้องการความร่วมมือ ชุมชนจะให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ					
104.	ท่านรู้สึกว่า การออกไปในชุมชนมักไม่ปลอดภัย					
105.	ท่านชอบขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่					
106.	คนในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ไม่น่าคบหาสมาคมด้วย					
107.	ท่านชอบเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนที่โรงเรียนท่านตั้งอยู่					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุดโดย

จริงมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากกว่า 80%
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน 61-80 %
จริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน 41-60 %
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน 21-40 %
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อยกว่า 21 %

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ขวัญในการปฏิบัติงานของคุณ						
108.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่สนุก และท้าทายความสามารถของท่าน					
109.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
110.	ท่านเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
111.	ท่านคิดว่ายังมีงานอีกหลายอย่างที่ท่านอยากจะทำเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน					
112.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านมีการร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน					
113.	ท่านและครูอาจารย์ในโรงเรียนมักทำงานร่วมกันเป็นทีม					
114.	ท่านมักได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก ครูอาจารย์ในโรงเรียนเสมอ					
115.	ท่านรู้สึกว่าการต้องใช้เวลาอดทนอย่างมากในการทำงานร่วมกับครูอาจารย์ในโรงเรียน					
116.	ท่านอาสาทำงานของโรงเรียนทุกครั้งที่สามารถทำได้					
117.	ท่านมักอยู่ทำงานต่อหลังเวลาเลิกงานเสมอ					
118.	ท่านมักใช้เวลาส่วนตัวของท่านทำงานของโรงเรียนโดยการนำงานกลับไปทำที่บ้านเสมอ					
119.	ท่านเสียสละทรัพย์สินส่วนตัวบ่อยครั้งเพื่อใช้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหรือการพัฒนาโรงเรียน					
120.	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านควรปรับปรุงนโยบายต่างๆ ให้ดีกว่านี้					
121.	ท่านไม่ชอบกฎระเบียบหรือข้อบังคับบางข้อในโรงเรียนของท่าน					
122.	ท่านมักมีเหตุจำเป็นให้มาทำงานไม่คอยทันเวลาหรือกลับก่อนเวลาบ่อยครั้ง					
123.	ท่านมักจะเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานในโรงเรียนของท่าน					
124.	ท่านไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆ					
125.	ท่านชอบประดิษฐ์สื่อหรืออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ประกอบในการสอนของท่าน					
126.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านมีความรักใคร่ปรองดองกันมาก					
127.	ท่านสามารถปรับตนเองให้เข้ากับครูอาจารย์ทุกคนในโรงเรียนได้					
128.	ในโรงเรียนของท่านมีการชิงดีชิงเด่นกันอยู่เสมอ					
129.	เมื่อเกิดปัญหาทั้งในการทำงานและเรื่องส่วนตัวท่านสามารถปรึกษากับครูอาจารย์ทุกคนในโรงเรียนได้					
130.	เมื่อมีความขัดแย้งกันเกิดขึ้นครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านสามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี					
131.	ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานวันหนึ่งๆ ช่างผ่านไปรวดเร็วเหลือเกิน					
132.	ท่านมีความสบายใจในการทำงานปัจจุบันของท่าน					
133.	ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับครูอาจารย์ในโรงเรียนนี้					

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ขวัญในการปฏิบัติงานของครู						
134.	ปัจจุบันนี้การทำงานของท่านค่อนข้างจะเป็นแบบ "เช้าขามเย็นขาม" พอให้ผ่านไปวันๆ					
136.	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ได้จนครบอายุเกษียณ					
137.	ท่านเชื่อว่าโรงเรียนของท่านจะพัฒนาและมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในอนาคต					
138.	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันไม่ได้ส่งเสริมให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความมั่นคงใดๆ					
139.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้บอกกับใครๆ ว่าท่านทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้					
140.	ท่านรู้สึกรักโรงเรียนเหมือนเป็นบ้านหลังที่สองของท่าน					
141.	ท่านใช้และดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียนเสมือนหนึ่งเป็นทรัพย์สินของท่าน					
142.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียนท่านและครูอาจารย์ในโรงเรียนทุกคนจะสนใจเข้ามาช่วยกันแก้ปัญหา					
143.	ท่านไม่ค่อยสนใจเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่าน					
144.	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านและครูอาจารย์ในโรงเรียนจะช่วยกันคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เป็นทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
145.	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเสมอ					
146.	ท่านมักจะได้รับ的帮助ช่วยเหลือทุกครั้งที่คุณขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาการทำงานของท่าน					

❀ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ❀



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



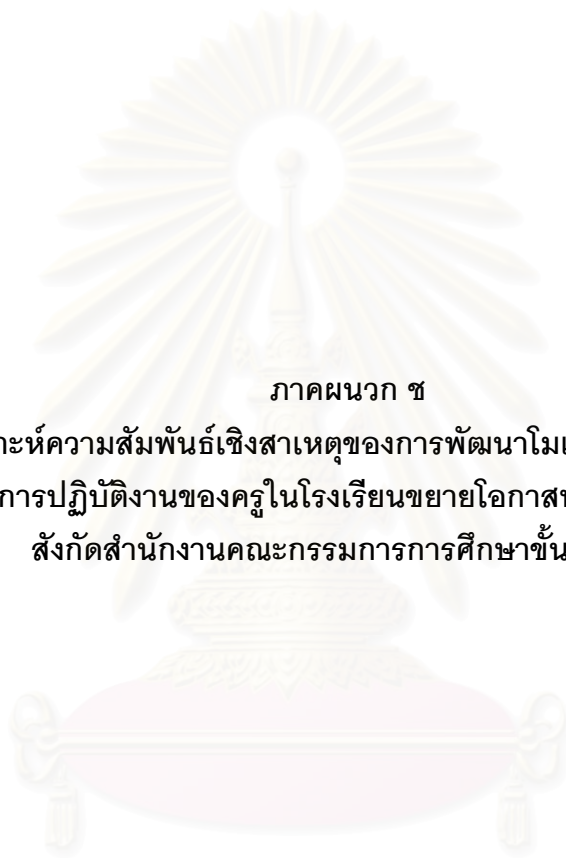
ภาคผนวก จ
การปรับปรุงแบบสอบถาม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การปรับปรุงแบบสอบถาม

ตอนที่ (ข้อที่)	ข้อความเดิม	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
2(2)	ท่านมีการศึกษาสภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อมองเห็นให้เห็นจุดที่เป็นปัญหาของผู้เรียน	ท่านศึกษาสภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อมองเห็นให้เห็นจุดที่เป็นปัญหาของผู้เรียน
2(14)	เป็นคนที่มีความอดทนเพียงได้ง่ายเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค	ผู้บริหารของท่านเป็นคนที่มีความอดทนเพียงได้ง่ายเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
2(15)	มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารของท่านมีความคล่องแคล่วกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน
2(16)	มีความมุ่งมั่นและมองโลกในแง่ดี	ผู้บริหารของท่านมีความมุ่งมั่นและมองโลกในแง่ดี
2(17)	มีความสามารถในการพูดคุยในที่ประชุมกับคนทุกระดับโดยไม่เคอะเขินหรือประหม่า	ผู้บริหารของท่านสามารถพูดคุยในที่ประชุมกับคนทุกระดับโดยไม่เคอะเขินหรือประหม่า
2(18)	เมื่อเกิดปัญหาในโรงเรียนมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ในโรงเรียนได้	เมื่อเกิดปัญหาในโรงเรียนผู้บริหารของท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ในโรงเรียนได้
2(19)	เป็นบุคคลที่น่าเคารพ ยำเกรงของผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บริหารของท่านเป็นบุคคลที่น่าเคารพยำเกรงของผู้ใต้บังคับบัญชา
2(20)	มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสิ่งที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ	ผู้บริหารของท่านมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสิ่งที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ
2(21)	สามารถชักจูงให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่ท่านคาดหวังไว้ได้เสมอ	ผู้บริหารของท่านสามารถชักจูงให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่ท่านคาดหวังไว้ได้เสมอ
2(22)	มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ให้ทุกคนในโรงเรียนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	ผู้บริหารของท่านสามารถประสานสัมพันธ์ให้ทุกคนในโรงเรียนทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
2(23)	ไม่สนใจการแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	ผู้บริหารของท่านไม่สนใจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน
2(24)	แสดงพฤติกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บริหารของท่านแสดงพฤติกรรมว่าเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
2(25)	มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้แก่ฝ่ายต่างๆ ดูแลรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ	ผู้บริหารของท่านกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่ฝ่ายต่างๆ ดูแลรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ
2(26)	มีการวางแผนหรือการจัดทำโครงการระยะยาว เพื่อการพัฒนาบุคลากรอยู่ในจำนวนน้อย	ผู้บริหารของท่านวางแผนหรือจัดทำโครงการระยะยาว เพื่อการพัฒนาบุคลากรอยู่ในจำนวนน้อย
2(27)	มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้เฉพาะผู้บริหารและผู้ร่วมปฏิบัติงานบางส่วนทราบ	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนมีเพียงผู้บริหารและผู้ร่วมปฏิบัติงานบางส่วนที่ทราบ
2(28)	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน	ผู้บริหารของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน
2(30)	แสดงความชื่นชมหรือมีการให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดำเนินงานลุล่วงไปด้วยดี	ผู้บริหารของท่านแสดงความชื่นชมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดำเนินงานลุล่วงไปด้วยดี
2(31)	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศของความสนิทสนม และเป็นกันเองกับครู-อาจารย์ในโรงเรียน	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศของความสนิทสนม และเป็นกันเองระหว่างครูอาจารย์

ตอนที่ (ข้อที่)	ข้อความเดิม	ข้อความที่ปรับปรุง/แก้ไข
2(36)	ครู-อาจารย์ในโรงเรียนเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	ครูอาจารย์ในโรงเรียนเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน
2(42)	ท่านพึงพอใจในการแสดงความเคารพนับถือของนักเรียนต่อครูในโรงเรียนของท่าน	ท่านพึงพอใจในการแสดงความเคารพนับถือของนักเรียนต่อครูอาจารย์ในโรงเรียน
2(45)	ท่านรู้สึกไม่พอใจในความประพฤติของนักเรียนในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน	ความประพฤติของนักเรียนในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนยังไม่เป็นที่พึงพอใจของท่าน
2(51)	การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนถูกสุขลักษณะ	การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกสุขลักษณะ
2(53)	มีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน	โรงเรียนของท่านมีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน
2(60)	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างหรือผลิตผลงานทางวิชาการเสมอ	ท่านศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างหรือผลิตผลงานทางวิชาการเสมอ
2(68)	หากจะมีการเปลี่ยนงาน หรือโยกย้ายงานมักเกิดจากความต้องการของท่านเสมอ	ความไม่มั่นคงในงานของหน่วยงานนี้ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงาน
2(70)	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน	ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์เสมอ
2(80)	งานที่เป็นของส่วนรวมสมาชิกในชุมชนจะให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี	สมาชิกในชุมชนให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงานเพื่อส่วนรวม
2(90)	วิชาชีพครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพค่อนข้างน้อย	ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพค่อนข้างช้า
3(118)	ท่านนำงานกลับไปทำที่บ้านบ่อยๆ	ท่านมักใช้เวลาส่วนตัวของท่านทำงานของโรงเรียนโดยการนำงานกลับไปทำที่บ้านเสมอ
3(145)	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนบ่อยครั้ง	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเสมอ



ภาคผนวก ช

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

DATE: 8/30/2008

TIME: 17:33

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\ผลการวิเคราะห์ lisrel140(BE3,2)\path analysis 2.INP.spl:

PATH ANALYSIS FOR MORALE TEACHER MODEL

DA NI=31 NO=568 MA=CM

LA

'RCOL' 'RSPEC' 'RSAT' 'CCON' 'CWOR' 'CACD' 'CSTAB' 'CSUC' 'APRO' 'ACOL' 'ASCH' 'ACOM' 'MENT' 'MCOO'

'MSAC' 'MRUL' 'MCRE' 'MUNI' 'MHAP' 'MTRU' 'MOWN' 'MSOL' 'AGE' 'SALA' 'EXPER' 'RESK' 'BPERN' 'BLEAD' 'BSBM'

'ECOM' 'ESUB'

KM

1.00

0.56 1.00

0.34 0.45 1.00

0.23 0.20 0.27 1.00

0.41 0.40 0.40 0.32 1.00

0.31 0.32 0.38 0.23 0.45 1.00

0.33 0.25 0.26 0.24 0.46 0.29 1.00

0.27 0.50 0.45 0.16 0.52 0.35 0.47 1.00

0.24 0.29 0.25 0.17 0.26 0.25 0.36 0.36 1.00

0.56 0.43 0.37 0.22 0.38 0.29 0.25 0.29 0.33 1.00

0.43 0.32 0.32 0.21 0.48 0.32 0.49 0.43 0.33 0.48 1.00

0.28 0.24 0.33 0.25 0.40 0.31 0.42 0.36 0.33 0.36 0.61 1.00

0.28 0.35 0.42 0.18 0.54 0.40 0.48 0.53 0.40 0.37 0.60 0.47 1.00
 0.62 0.50 0.39 0.26 0.45 0.39 0.37 0.39 0.31 0.60 0.50 0.38 0.51 1.00
 0.22 0.38 0.29 0.05 0.30 0.20 0.19 0.44 0.22 0.20 0.33 0.26 0.45 0.28 1.00
 0.28 0.10 0.17 0.21 0.32 0.39 0.32 0.17 0.19 0.25 0.40 0.40 0.40 0.33 0.07 1.00
 0.19 0.37 0.25 0.02 0.34 0.36 0.26 0.41 0.17 0.25 0.37 0.26 0.47 0.29 0.35 0.24 1.00
 0.69 0.53 0.37 0.28 0.41 0.38 0.32 0.35 0.31 0.62 0.46 0.36 0.42 0.72 0.27 0.31 0.28 1.00
 0.43 0.39 0.40 0.19 0.51 0.36 0.46 0.43 0.32 0.49 0.62 0.43 0.65 0.58 0.40 0.39 0.40 0.59 1.00
 0.36 0.27 0.25 0.27 0.41 0.35 0.50 0.29 0.26 0.38 0.55 0.46 0.47 0.48 0.17 0.47 0.29 0.44 0.53 1.00
 0.35 0.35 0.32 0.20 0.40 0.22 0.46 0.48 0.35 0.38 0.62 0.48 0.55 0.45 0.42 0.21 0.29 0.45 0.64 0.48 1.00
 0.58 0.53 0.39 0.20 0.45 0.40 0.38 0.42 0.32 0.53 0.53 0.41 0.50 0.68 0.36 0.32 0.42 0.69 0.64 0.47 0.55 1.00
 0.01 0.02 0.08 0.14 0.01 0.04 0.08 0.08 0.04 -0.01 -0.02 0.10 -0.05 0.06 -0.05 -0.01 -0.05 0.10 0.00 0.12 0.10 0.04
 1.00
 0.01 0.03 0.06 0.11 0.00 0.07 0.09 0.09 0.06 -0.05 -0.00 0.11 -0.00 0.04 -0.00 0.00 -0.03 0.08 0.00 0.15 0.07 0.00 0.74
 1.00
 0.04 0.06 0.08 0.14 -0.00 0.06 0.07 0.09 0.08 -0.02 -0.02 0.10 -0.03 0.07 -0.00 -0.03 -0.03 0.11 -0.00 0.10 0.09 0.02
 0.80 0.80 1.00
 0.22 0.35 0.33 0.20 0.40 0.46 0.26 0.43 0.20 0.15 0.25 0.23 0.37 0.27 0.25 0.19 0.33 0.27 0.28 0.19 0.27 0.32 0.01
 0.06 0.05 1.00
 0.46 0.37 0.27 0.28 0.43 0.34 0.33 0.32 0.26 0.38 0.38 0.19 0.35 0.44 0.21 0.34 0.22 0.43 0.41 0.37 0.36 0.40 -0.02 -
 0.03 -0.03 0.34 1.00
 0.47 0.38 0.31 0.28 0.46 0.34 0.36 0.33 0.25 0.42 0.38 0.25 0.35 0.46 0.20 0.37 0.24 0.42 0.39 0.41 0.32 0.41 0.05
 0.01 0.03 0.29 0.83 1.00
 0.45 0.37 0.28 0.22 0.42 0.35 0.37 0.32 0.25 0.39 0.41 0.29 0.36 0.46 0.25 0.37 0.23 0.43 0.40 0.39 0.33 0.44 0.03
 0.03 -0.00 0.22 0.68 0.74 1.00
 0.33 0.38 0.38 0.34 0.35 0.21 0.39 0.44 0.35 0.37 0.38 0.58 0.32 0.42 0.24 0.19 0.16 0.40 0.29 0.33 0.37 0.38 0.13
 0.07 0.12 0.24 0.27 0.30 0.34 1.00
 0.26 0.33 0.39 0.26 0.31 0.21 0.33 0.44 0.27 0.32 0.31 0.54 0.31 0.37 0.30 0.13 0.15 0.31 0.25 0.25 0.33 0.32 0.11
 0.07 0.12 0.19 0.23 0.30 0.34 0.74 1.00
 ME
 3.71 3.70 3.50 3.34 3.56 3.33 3.98 4.02 3.95 3.71 4.33 3.93 4.03 3.78 3.87 3.30 3.53 3.63 4.02 3.75 4.23 3.86 2.35
 2.79 2.39 3.59 4.01 3.81 3.60 3.57 3.74
 SD
 0.62 0.56 0.54 0.62 0.48 0.53 0.63 0.53 0.48 0.52 0.51 0.55 0.56 0.63 0.58 0.79 0.53 0.63 0.58 0.68 0.64 0.59 0.86
 0.89 0.94 0.46 0.59 0.61 0.58 0.54 0.72
 MO NY=22 NX=9 NE=4 NK=3 LX=FU,FI LY=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FR PH=ZE PS=FU,FI TE=FU,FI TD=FU,FI
 FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) LY(8,2) LY(9,3) LY(10,3) LY(11,3) LY(12,3) LY(13,4)
 LY(14,4) LY(15,4) LY(16,4) LY(17,4) C
 LY(18,4) LY(19,4) LY(20,4) LY(21,4) LY(22,4) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,2) LX(6,2) LX(7,2) LX(8,3) LX(9,3)
 ST 1 LY(1,1) LY(4,2) LY(9,3) LY(13,4) LX(1,1) LX(5,2) LX(8,3)
 FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,3) PS(4,4)
 ST 0 PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4)

FR BE(3,1) BE(3,2) BE(4,1) BE(4,2) BE(4,3) TE(1,1) TE(2,1) TE(3,1) TE(6,1) TE(8,1) TE(10,1) TE(11,1) TE(13,1)
 TE(14,1) TE(17,1) TE(18,1) TE(22,1) TE(2,2) TE(7,2) CTE(8,2) TE(9,2) TE(10,2) TE(12,2) TE(14,2) TE(15,2) TE(16,2)
 TE(17,2) TE(18,2) TE(22,2) TE(3,3) TE(4,3) TE(6,3) TE(7,3) TE(8,3) TE(10,3) TE(12,3) TE(13,3) TE(14,3) TE(15,3) C
 TE(16,3) TE(20,3) TE(4,4) TE(5,4) TE(8,4) TE(10,4) TE(12,4) TE(14,4) TE(15,4) TE(16,4) TE(17,4) TE(18,4) TE(20,4)
 TE(5,5) TE(8,5) TE(9,5) TE(13,5) TE(17,5) TE(21,5) TE(6,6) TE(7,6) TE(11,6) CTE(16,6) TE(17,6) TE(19,6) TE(21,6)
 TE(7,7) TE(8,7) TE(9,7) TE(10,7) TE(11,7) TE(12,7) TE(13,7) TE(15,7) TE(16,7) TE(19,7) TE(20,7) TE(21,7) TE(8,8)
 TE(22,8) C
 TE(9,8) TE(11,8) TE(12,8) TE(13,8) TE(14,8) TE(15,8) TE(16,8) TE(17,8) TE(21,8) TE(9,9) TE(11,9) TE(13,9) TE(19,9)
 TE(10,10) TE(13,10) TE(14,10) TE(18,10) TE(19,10) TE(22,10) TE(11,11) TE(12,11) TE(16,11) TE(20,11) C
 TE(21,11) TE(22,11) TE(12,12) TE(16,12) TE(19,12) TE(20,12) TE(21,12) TE(11,13) TE(12,13) TE(13,13) TE(15,13)
 TE(16,13) TE(17,13) TE(18,13) TE(22,13) TE(10,14) TE(14,14) TE(18,14) TE(21,14) TE(22,14) TE(15,15) C
 TE(16,15) TE(17,15) TE(20,15) TE(21,15) TE(16,16) TE(20,16) TE(21,16) TE(17,17) TE(21,17) TE(22,17) TE(18,18)
 TE(19,18) TE(22,18) C
 TE(19,19) TE(21,19) TE(22,19) TE(20,20) TE(9,21) TE(21,21) TE(22,22) TD(1,1) TD(3,1) TD(6,1) TD(7,1) TD(8,1)
 TD(9,1) TD(2,2) TD(6,2) TD(7,2) TD(3,3) TD(8,3) TD(9,3) TD(4,4) TD(5,4) TD(6,4) TD(7,4) TD(8,4) TD(9,4) TD(5,5)
 TD(6,5) C
 TD(7,5) TD(8,5) TD(9,5) TD(3,6) TD(6,6) TD(7,6) TD(8,6) TD(9,6) TD(7,7) TD(8,7) TD(9,7) TD(8,8) TD(9,9) TH(1,1)
 TH(2,1) TH(3,1) TH(4,1) TH(5,1) TH(6,1) TH(7,1) TH(8,1) TH(9,1) TH(4,2) TH(8,2) TH(9,2) TH(4,3) CTH(5,3) TH(8,3)
 TH(9,3) TH(1,4) TH(2,4) TH(3,4) TH(4,4) TH(5,4) TH(6,4) TH(8,4) TH(9,4) TH(4,5) TH(6,5) TH(7,5) TH(8,5) TH(9,5)
 TH(4,6) TH(5,6) TH(8,6) TH(9,6) TH(4,7) TH(6,7) TH(8,7) TH(9,7) TH(4,8) TH(8,8) C
 TH(9,8) TH(2,9) TH(3,9) TH(4,9) TH(8,9) TH(9,9) TH(4,10) TH(5,10) TH(6,10) TH(7,10) TH(8,10) TH(9,10) TH(2,11)
 TH(4,11) TH(6,11) TH(7,11) TH(2,12) TH(4,12) TH(5,12) TH(6,12) TH(8,12) TH(9,12) TH(1,13) TH(3,13) C
 TH(4,13) TH(8,13) TH(9,13) TH(4,14) TH(5,14) TH(6,14) TH(7,14) TH(8,14) TH(9,14) TH(1,15) TH(4,15) TH(7,15)
 TH(8,15) TH(9,15) TH(4,16) TH(5,16) TH(6,16) TH(7,16) TH(8,16) TH(4,17) TH(6,17) C
 TH(1,18) TH(2,18) TH(3,18) TH(4,18) TH(5,18) TH(6,18) TH(7,18) TH(8,18) TH(9,18) TH(4,19) TH(5,19) TH(1,20)
 TH(2,20) TH(3,20) TH(4,20) TH(6,20) TH(7,20) TH(8,20) TH(9,20) C
 TH(1,21) TH(2,21) TH(3,21) TH(4,21) TH(5,21) TH(8,21) TH(9,21) TH(1,22) TH(4,22) TH(6,22) TH(7,22) TH(8,22)
 TH(9,22)
 FI GA(1,3) GA(3,1) GA(4,1) GA(2,3) GA(4,3) TH(2,1) TH(3,1) TH(7,1) TH(5,6) TH(6,11) TH(7,11) TH(6,17) TH(7,20)
 TE(2,1) C
 TE(16,11) TE(9,21)
 LE
 'RELATION' 'CLIMATE' 'ATTITUDE' 'MORALE'
 LK
 'INDIVI' 'MANAGE' 'COMMUNIT'
 PATH DIAGRAM
 OU ME=ML SE SC TV EF SS MI RS FS ND=3 AD=OFF

PATH ANALYSIS FOR MORALE TEACHER MODEL

Number of Input Variables 31

Number of Y - Variables 22

Number of X - Variables 9

Number of ETA - Variables 4

Number of KSI - Variables 3

Number of Observations 568

PATH ANALYSIS FOR MORALE TEACHER MODEL

Covariance Matrix

	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWOR	CACD
RCOL	0.384					
RSPEC	0.194	0.314				
RSAT	0.114	0.136	0.292			
CCON	0.088	0.069	0.090	0.384		
CWOR	0.122	0.108	0.104	0.095	0.230	
CACD	0.102	0.095	0.109	0.076	0.114	0.281
CSTAB	0.129	0.088	0.088	0.094	0.139	0.097
CSUC	0.089	0.148	0.129	0.053	0.132	0.098
APRO	0.071	0.078	0.065	0.051	0.060	0.064
ACOL	0.181	0.125	0.104	0.071	0.095	0.080
ASCH	0.136	0.091	0.088	0.066	0.118	0.086
ACOM	0.095	0.074	0.098	0.085	0.106	0.090
MENT	0.097	0.110	0.127	0.062	0.145	0.119
MCOO	0.242	0.176	0.133	0.102	0.136	0.130
MSAC	0.079	0.123	0.091	0.018	0.084	0.061
MRUL	0.137	0.044	0.073	0.103	0.121	0.163
MCRE	0.062	0.110	0.072	0.007	0.086	0.101
MUNI	0.270	0.187	0.126	0.109	0.124	0.127
MHAP	0.155	0.127	0.125	0.068	0.142	0.111
MTRU	0.152	0.103	0.092	0.114	0.134	0.126
MOWN	0.139	0.125	0.111	0.079	0.123	0.075
MSOL	0.212	0.175	0.124	0.073	0.127	0.125
AGE	0.005	0.010	0.037	0.075	0.004	0.018
SALA	0.006	0.015	0.029	0.061	--	0.033
EXPER	0.023	0.032	0.041	0.082	--	0.030
RESK	0.063	0.090	0.082	0.057	0.088	0.112
BPERN	0.168	0.122	0.086	0.102	0.122	0.106
BLEAD	0.178	0.130	0.102	0.106	0.135	0.110
BSBM	0.162	0.120	0.088	0.079	0.117	0.108
ECOM	0.110	0.115	0.111	0.114	0.091	0.060
ESUB	0.116	0.133	0.152	0.116	0.107	0.080

Covariance Matrix

	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
--	-------	------	------	------	------	------

CSTAB	0.397					
CSUC	0.157	0.281				
APRO	0.109	0.092	0.230			
ACOL	0.082	0.080	0.082	0.270		
ASCH	0.157	0.116	0.081	0.127	0.260	
ACOM	0.146	0.105	0.087	0.103	0.171	0.303
MENT	0.169	0.157	0.108	0.108	0.171	0.145
MCOO	0.147	0.130	0.094	0.197	0.161	0.132
MSAC	0.069	0.135	0.061	0.060	0.098	0.083
MRUL	0.159	0.071	0.072	0.103	0.161	0.174
MCRE	0.087	0.115	0.043	0.069	0.100	0.076
MUNI	0.127	0.117	0.094	0.203	0.148	0.125
MHAP	0.168	0.132	0.089	0.148	0.183	0.137
MTRU	0.214	0.105	0.085	0.134	0.191	0.172
MOWN	0.185	0.163	0.108	0.126	0.202	0.169
MSOL	0.141	0.131	0.091	0.163	0.159	0.133
AGE	0.043	0.036	0.017	-0.004	-0.009	0.047
SALA	0.050	0.042	0.026	-0.023	--	0.054
EXPER	0.041	0.045	0.036	-0.010	-0.010	0.052
RESK	0.075	0.105	0.044	0.036	0.059	0.058
BPERN	0.123	0.100	0.074	0.117	0.114	0.062
BLEAD	0.138	0.107	0.073	0.133	0.118	0.084
BSBM	0.135	0.098	0.070	0.118	0.121	0.093
ECOM	0.133	0.126	0.091	0.104	0.105	0.172
ESUB	0.150	0.168	0.093	0.120	0.114	0.214

Covariance Matrix

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
MENT	0.314					
MCOO	0.180	0.397				
MSAC	0.146	0.102	0.336			
MRUL	0.177	0.164	0.032	0.624		
MCRE	0.139	0.097	0.108	0.100	0.281	
MUNI	0.148	0.286	0.099	0.154	0.093	0.397
MHAP	0.211	0.212	0.135	0.179	0.123	0.216
MTRU	0.179	0.206	0.067	0.252	0.105	0.188
MOWN	0.197	0.181	0.156	0.106	0.098	0.181
MSOL	0.165	0.253	0.123	0.149	0.131	0.256
AGE	-0.024	0.033	-0.025	-0.007	-0.023	0.054
SALA	--	0.022	--	--	-0.014	0.045
EXPER	-0.016	0.041	--	-0.022	-0.015	0.065

RESK	0.095	0.078	0.067	0.069	0.080	0.078
BPERN	0.116	0.164	0.072	0.158	0.069	0.160
BLEAD	0.120	0.177	0.071	0.178	0.078	0.161
BSBM	0.117	0.168	0.084	0.170	0.071	0.157
ECOM	0.097	0.143	0.075	0.081	0.046	0.136
ESUB	0.125	0.168	0.125	0.074	0.057	0.141

Covariance Matrix

	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL	AGE	SALA
MHAP	0.336					
MTRU	0.209	0.462				
MOWN	0.238	0.209	0.410			
MSOL	0.219	0.189	0.208	0.348		
AGE	--	0.070	0.055	0.020	0.740	
SALA	--	0.091	0.040	--	0.566	0.792
EXPER	--	0.064	0.054	0.011	0.647	0.669
RESK	0.075	0.059	0.079	0.087	0.004	0.025
BPERN	0.140	0.148	0.136	0.139	-0.010	-0.016
BLEAD	0.138	0.170	0.125	0.148	0.026	0.005
BSBM	0.135	0.154	0.122	0.151	0.015	0.015
ECOM	0.091	0.121	0.128	0.121	0.060	0.034
ESUB	0.104	0.122	0.152	0.136	0.068	0.045

Covariance Matrix

	EXPER	RESK	BPERN	BLEAD	BSBM	ECOM
EXPER	0.884					
RESK	0.022	0.212				
BPERN	-0.017	0.092	0.348			
BLEAD	0.017	0.081	0.299	0.372		
BSBM	--	0.059	0.233	0.262	0.336	
ECOM	0.061	0.060	0.086	0.099	0.106	0.292
ESUB	0.081	0.063	0.098	0.132	0.142	0.288

Covariance Matrix

ESUB	

ESUB	0.518

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE
--	----------	---------	----------	--------

	-----	-----	-----	-----
RCOL	0	0	0	0
RSPEC	1	0	0	0
RSAT	2	0	0	0
CCON	0	0	0	0
CWOR	0	3	0	0
CACD	0	4	0	0
CSTAB	0	5	0	0
CSUC	0	6	0	0
APRO	0	0	0	0
ACOL	0	0	7	0
ASCH	0	0	8	0
ACOM	0	0	9	0
MENT	0	0	0	0
MCOO	0	0	0	10
MSAC	0	0	0	11
MRUL	0	0	0	12
MCRE	0	0	0	13
MUNI	0	0	0	14
MHAP	0	0	0	15
MTRU	0	0	0	16
MOWN	0	0	0	17
MSOL	0	0	0	18

LAMBDA-X

	INDIVI	MANAGE	COMMUNIT
--	--------	--------	----------

	-----	-----	-----
AGE	19	0	0
SALA	20	0	0
EXPER	21	0	0
RESK	22	0	0
BPERN	0	23	0
BLEAD	0	24	0
BSBM	0	25	0
ECOM	0	0	26
ESUB	0	0	27

BETA

	RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE
RELATION	0	0	0	0
CLIMATE	0	0	0	0
ATTITUDE	28	29	0	0
MORALE	30	31	32	0

GAMMA

	INDIVI	MANAGE	COMMUNIT
RELATION	33	34	0
CLIMATE	35	36	0
ATTITUDE	0	37	38
MORALE	0	39	0

PSI

	RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE
RELATION	40			
CLIMATE	0	41		
ATTITUDE	0	0	42	
MORALE	0	0	43	44

THETA-EPS

	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWOR	CACD
RCOL	45					
RSPEC	0	46				
RSAT	47	0	48			
CCON	0	0	49	50		
CWOR	0	0	0	51	52	
CACD	53	0	54	0	0	55
CSTAB	0	56	57	0	0	58
CSUC	60	61	62	63	64	0
APRO	0	67	0	0	68	0
ACOL	72	73	74	75	0	0
ASCH	78	0	0	0	0	79
ACOM	0	84	85	86	0	0
MENT	91	0	92	0	93	0
MCOO	101	102	103	104	0	0
MSAC	0	108	109	110	0	0
MRUL	0	115	116	117	0	118

MCRE	125	126	0	127	128	129
MUNI	134	135	0	136	0	0
MHAP	0	0	0	0	0	141
MTRU	0	0	148	149	0	0
MOWN	0	0	0	0	156	157
MSOL	168	169	0	0	0	0

THETA-EPS

	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
CSTAB	59					
CSUC	65	66				
APRO	69	70	71			
ACOL	76	0	0	77		
ASCH	80	81	82	0	83	
ACOM	87	88	0	0	89	90
MENT	94	95	96	97	98	99
MCOO	0	105	0	106	0	0
MSAC	111	112	0	0	0	0
MRUL	119	120	0	0	0	121
MCRE	0	130	0	0	0	0
MUNI	0	0	0	137	0	0
MHAP	142	0	143	144	0	145
MTRU	150	0	0	0	151	152
MOWN	158	159	0	0	160	161
MSOL	0	170	0	171	172	0

THETA-EPS

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
MENT	100					
MCOO	0	107				
MSAC	113	0	114			
MRUL	122	0	123	124		
MCRE	131	0	132	0	133	
MUNI	138	139	0	0	0	140
MHAP	0	0	0	0	0	146
MTRU	0	0	153	154	0	0
MOWN	0	162	163	164	165	0
MSOL	173	174	0	0	175	176

THETA-EPS

	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL
MHAP	147			
MTRU	0	155		
MOWN	166	0	167	
MSOL	177	0	0	178

THETA-DELTA-EPS

	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWOR	CACD
AGE	179	0	0	180	0	0
SALA	0	0	0	188	0	0
EXPER	0	0	0	196	0	0
RESK	204	205	206	207	208	209
BPERN	227	0	228	229	0	0
BLEAD	239	0	0	240	241	0
BSBM	0	0	0	0	256	0
ECOM	269	270	271	272	273	274
ESUB	295	296	297	298	299	300

THETA-DELTA-EPS

	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
AGE	0	0	0	0	0	0
SALA	0	0	189	0	190	191
EXPER	0	0	197	0	0	0
RESK	210	211	212	213	214	215
BPERN	0	0	0	230	0	231
BLEAD	242	0	0	243	0	244
BSBM	0	0	0	257	0	0
ECOM	275	276	277	278	0	279
ESUB	301	302	303	304	0	305

THETA-DELTA-EPS

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
AGE	181	0	182	0	0	183
SALA	0	0	0	0	0	192
EXPER	198	0	0	0	0	199
RESK	216	217	218	219	220	221
BPERN	0	232	0	233	0	234
BLEAD	0	245	0	246	0	247

BSBM	0	258	259	260	0	261
ECOM	280	281	282	283	0	284
ESUB	306	307	308	0	0	309

THETA-DELTA-EPS

	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL
AGE	0	184	185	186
SALA	0	193	194	0
EXPER	0	200	201	0
RESK	222	223	224	225
BPERN	235	0	236	0
BLEAD	0	248	0	249
BSBM	0	0	0	262
ECOM	0	285	286	287
ESUB	0	310	311	312

THETA-DELTA

	AGE	SALA	EXPER	RESK	BPERN	BLEAD
AGE	187					
SALA	0	195				
EXPER	202	0	203			
RESK	0	0	0	226		
BPERN	0	0	0	237	238	
BLEAD	250	251	252	253	254	255
BSBM	263	264	0	265	266	267
ECOM	288	0	289	290	291	292
ESUB	313	0	314	315	316	317

THETA-DELTA

	BSBM	ECOM	ESUB
BSBM	268		
ECOM	293	294	
ESUB	318	0	319

PATH ANALYSIS FOR MORALE TEACHER MODEL

Number of Iterations =235

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE
RCOL	0.480	--	--	--
RSPEC	0.384	--	--	--
	(0.028)			
	13.562			
RSAT	0.342	--	--	--
	(0.029)			
	11.634			
CCON	--	0.217	--	--
CWOR	--	0.354	--	--
	(0.045)			
	7.874			
CACD	--	0.321	--	--
	(0.045)			
	7.132			
CSTAB	--	0.393	--	--
	(0.055)			
	7.161			
CSUC	--	0.314	--	--
	(0.045)			
	6.927			
APRO	--	--	0.246	--
ACOL	--	--	0.318	--
	(0.033)			
	9.757			
ASCH	--	--	0.422	--
	(0.039)			
	10.720			
ACOM	--	--	0.345	--
	(0.036)			
	9.654			
MENT	--	--	--	0.424
MCOO	--	--	--	0.445
			(0.026)	
			17.080	
MSAC	--	--	--	0.264
			(0.024)	
			11.199	
MRUL	--	--	--	0.384
			(0.033)	

				11.558
MCRE	--	--	--	0.244
				(0.021)
				11.458
MUNI	--	--	--	0.421
				(0.028)
				15.238
MHAP	--	--	--	0.484
				(0.024)
				19.854
MTRU	--	--	--	0.450
				(0.028)
				15.870
MOWN	--	--	--	0.464
				(0.028)
				16.795
MSOL	--	--	--	0.442
				(0.026)
				16.908
LAMBDA-X				
	INDIVI	MANAGE	COMMUNIT	
	-----	-----	-----	
AGE	0.649	--	--	
	(0.091)			
	7.110			
SALA	0.864	--	--	
	(0.118)			
	7.304			
EXPER	0.768	--	--	
	(0.107)			
	7.193			
RESK	0.027	--	--	
	(0.017)			
	1.550			
BPERN	--	0.360	--	
	(0.025)			
	14.144			
BLEAD	--	0.372	--	
	(0.026)			
	14.223			
BSBM	--	0.363	--	

			(0.025)
			14.727
ECOM	--	--	0.509
			(0.026)
			19.663
ESUB	--	--	0.558
			(0.033)
			16.763

BETA

	RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE
RELATION	--	--	--	--
CLIMATE	--	--	--	--
ATTITUDE	-0.182	0.366	--	--
	(0.147)	(0.238)		
	-1.238	1.538		
MORALE	0.204	0.235	0.769	--
	(0.098)	(0.178)	(0.097)	
	2.074	1.321	7.972	

GAMMA

	INDIVI	MANAGE	COMMUNIT
RELATION	0.068	0.831	--
	(0.035)	(0.054)	
	1.952	15.305	
CLIMATE	0.095	0.913	--
	(0.041)	(0.120)	
	2.283	7.611	
ATTITUDE	--	0.617	0.501
	(0.300)	(0.066)	
	2.059	7.631	
MORALE	--	-0.175	--
	(0.221)		
	-0.792		

Covariance Matrix of ETA and KSI

	RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE	INDIVI	MANAGE
RELATION	1.000					
CLIMATE	0.764	1.000				
ATTITUDE	0.611	0.791	1.000			

MORALE	0.708	0.839	0.901	1.000		
INDIVI	0.068	0.095	0.022	0.053	1.000	
MANAGE	0.831	0.913	0.800	0.824	--	1.000
COMMUNIT	--	--	0.501	0.385	--	--

Covariance Matrix of ETA and KSI

COMMUNIT

COMMUNIT 1.000

PSI

RELATION CLIMATE ATTITUDE MORALE

RELATION 0.305

(0.065)

4.673

CLIMATE -- 0.158

(0.072)

2.194

ATTITUDE -- -- 0.077

(0.083)

0.927

MORALE -- -- -0.038 0.140

(0.042) (0.032)

-0.919 4.309

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

RELATION CLIMATE ATTITUDE MORALE

0.695 0.842 0.923 0.860

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

RELATION CLIMATE ATTITUDE MORALE

0.695 0.842 0.892 0.831

Reduced Form

INDIVI MANAGE COMMUNIT

RELATION 0.068 0.831 --

(0.035) (0.054)

1.952 15.305

CLIMATE 0.095 0.913 --

(0.041) (0.120)

2.283 7.611
 ATTITUDE 0.022 0.800 0.501
 (0.029) (0.081) (0.066)
 0.776 9.893 7.631
 MORALE 0.053 0.824 0.385
 (0.030) (0.055) (0.051)
 1.756 14.927 7.565

THETA-EPS

	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWOR	CACD
RCOL	0.152					
	(0.016)					
	9.257					
RSPEC	--	0.161				
		(0.012)				
		13.420				
RSAT	-0.062	--	0.174			
	(0.011)		(0.014)			
	-5.858		12.453			
CCON	--	--	0.029	0.333		
			(0.011)	(0.020)		
			2.666	16.331		
CWOR	--	--	--	0.018	0.105	
				(0.009)	(0.009)	
				1.982	12.188	
CACD	-0.024	--	0.019	--	--	0.175
	(0.008)		(0.009)			(0.012)
	-3.006		2.242			14.242
CSTAB	--	-0.022	-0.021	--	--	-0.034
		(0.009)	(0.011)			(0.009)
		-2.428	-1.944			-3.583
CSUC	-0.025	0.054	0.042	-0.019	0.016	--
	(0.007)	(0.008)	(0.008)	(0.009)	(0.007)	
	-3.305	6.580	5.061	-2.037	2.337	
APRO	--	0.020	--	--	-0.011	--
		(0.007)			(0.007)	
		2.667			-1.651	
ACOL	0.084	0.047	0.031	0.015	--	--
	(0.010)	(0.008)	(0.008)	(0.009)		
	8.434	5.702	3.960	1.666		

ASCH	0.025	--	--	--	--	-0.023
	(0.006)					(0.006)
	3.918					-3.643
ACOM	--	-0.002	0.023	0.022	--	--
	(0.007)	(0.008)	(0.010)			
	-0.312	2.728	2.192			
MENT	-0.037	--	0.019	--	0.015	--
	(0.007)		(0.007)		(0.006)	
	-5.115		2.607		2.625	
MCOO	0.087	0.053	0.012	0.017	--	--
	(0.011)	(0.009)	(0.008)	(0.010)		
	8.101	5.934	1.495	1.803		
MSAC	--	0.053	0.029	-0.023	--	--
	(0.009)	(0.010)	(0.012)			
	5.744	2.945	-1.961			
MRUL	--	-0.052	-0.024	0.040	--	0.053
	(0.012)	(0.013)	(0.016)			(0.012)
	-4.499	-1.804	2.579			4.284
MCRE	-0.017	0.048	--	-0.032	0.010	0.035
	(0.008)	(0.008)		(0.010)	(0.007)	(0.008)
	-2.054	5.771		-3.086	1.462	4.189
MUNI	0.125	0.065	--	0.031	--	--
	(0.011)	(0.009)		(0.009)		
	11.273	7.602		3.398		
MHAP	--	--	--	--	--	-0.022
						(0.007)
						-3.317
MTRU	--	--	-0.019	0.031	--	--
			(0.010)	(0.012)		
			-1.994	2.561		
MOWN	--	--	--	--	-0.013	-0.050
					(0.007)	(0.009)
					-1.957	-5.591
MSOL	0.063	0.051	--	--	--	--
	(0.009)	(0.008)				
	6.739	6.490				

THETA-EPS

CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
-----	-----	-----	-----	-----	-----

CSTAB	0.247					
	(0.018)					
	13.951					
CSUC	0.034	0.178				
	(0.010)	(0.012)				
	3.323	14.432				
APRO	0.036	0.028	0.170			
	(0.010)	(0.008)	(0.011)			
	3.674	3.721	15.039			
ACOL	-0.016	--	--	0.168		
	(0.008)		(0.011)			
	-1.982		15.110			
ASCH	0.028	0.013	-0.022	--	0.084	
	(0.009)	(0.007)	(0.007)		(0.010)	
	2.977	2.026	-3.237		8.093	
ACOM	0.033	0.017	--	--	0.024	0.182
	(0.011)	(0.008)			(0.009)	(0.014)
	3.022	2.134			2.602	13.431
MENT	0.030	0.043	0.017	-0.010	0.009	0.012
	(0.009)	(0.007)	(0.007)	(0.006)	(0.006)	(0.007)
	3.273	5.972	2.393	-1.557	1.580	1.643
MCOO	--	0.012	--	0.068	--	--
		(0.007)		(0.009)		
		1.904		7.406		
MSAC	-0.021	0.061	--	--	--	--
	(0.011)	(0.009)				
	-1.892	6.535				
MRUL	0.028	-0.027	--	--	--	0.053
	(0.015)	(0.011)				(0.012)
	1.879	-2.471				4.543
MCRE	--	0.048	--	--	--	--
		(0.008)				
		5.864				
MUNI	--	--	--	0.082	--	--
				(0.010)		
				8.549		
MHAP	0.014	--	-0.016	0.012	--	-0.013
	(0.008)		(0.006)	(0.006)		(0.007)
	1.617		-2.532	1.863		-1.846
MTRU	0.069	--	--	--	0.019	0.029
	(0.012)				(0.008)	(0.011)

	5.743			2.415	2.756	
MOWN	0.037	0.037	--	--	0.032	0.022
	(0.011)	(0.008)		(0.007)	(0.010)	
	3.321	4.596		4.304	2.311	

MSOL	--	0.010	--	0.035	-0.005	--
		(0.006)		(0.008)	(0.005)	
		1.600		4.390	-1.004	

THETA-EPS

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
MENT	0.130					
	(0.009)					
	13.903					
MCOO	--	0.198				
		(0.013)				
		14.920				
MSAC	0.030	--	0.264			
	(0.008)		(0.016)			
	3.777		16.420			
MRUL	0.014	--	-0.065	0.473		
	(0.010)		(0.014)	(0.029)		
	1.458		-4.600	16.345		
MCRE	0.030	--	0.040	--	0.221	
	(0.007)		(0.010)		(0.013)	
	4.166		4.057		16.409	
MUNI	-0.023	0.097	--	--	--	0.222
	(0.006)	(0.011)				(0.014)
	-3.667	8.998				15.494
MHAP	--	--	--	--	0.021	
					(0.006)	
					3.263	
MTRU	--	--	-0.044	0.074	--	--
			(0.011)	(0.015)		
			-4.122	4.920		
MOWN	--	-0.018	0.030	-0.067	-0.019	--
		(0.007)	(0.009)	(0.012)	(0.008)	
		-2.614	3.242	-5.399	-2.329	
MSOL	-0.020	0.058	--	--	0.027	0.074
	(0.006)	(0.009)			(0.007)	(0.010)
	-3.253	6.296			3.697	7.583

THETA-EPS

	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL
MHAP	0.103 (0.009) 11.644			
MTRU	--	0.263 (0.017) 15.515		
MOWN	0.015 (0.008) 1.889	--	0.196 (0.014) 13.879	
MSOL	0.008 (0.006) 1.287	--	--	0.156 (0.012) 13.561

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWOR	CACD
0.603	0.477	0.401	0.124	0.544	0.370

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
0.385	0.356	0.263	0.377	0.679	0.396

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
0.581	0.500	0.208	0.238	0.213	0.444

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

MHAP	MTRU	MOWN	MSOL
0.694	0.435	0.523	0.555

THETA-DELTA-EPS

	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWOR	CACD
AGE	-0.010 (0.009) -1.155	--	--	0.053 (0.020) 2.649	--	--
SALA	--	--	--	0.041 (0.021)	--	--

				1.987		
EXPER	--	--	--	0.060	--	--
				(0.022)		
				2.748		
RESK	0.061	0.087	0.076	0.055	0.086	0.110
	(0.012)	(0.011)	(0.011)	(0.012)	(0.010)	(0.011)
	5.132	7.982	7.201	4.799	8.871	10.150
BPERN	0.013	--	-0.012	0.026	--	--
	(0.008)		(0.006)	(0.010)		
	1.577		-1.922	2.622		
BLEAD	0.015	--	--	0.026	0.008	--
	(0.008)			(0.010)	(0.005)	
	1.912			2.713	1.549	
BSBM	--	--	--	--	-0.007	--
					(0.006)	
					-1.087	
ECOM	0.106	0.112	0.107	0.103	0.082	0.057
	(0.014)	(0.013)	(0.013)	(0.014)	(0.011)	(0.011)
	7.727	8.806	8.507	7.458	7.647	5.141
ESUB	0.109	0.126	0.151	0.104	0.093	0.078
	(0.018)	(0.017)	(0.017)	(0.018)	(0.014)	(0.015)
	6.097	7.617	8.938	5.695	6.686	5.334

THETA-DELTA-EPS

	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
AGE	--	--	--	--	--	--
SALA	--	--	0.012	--	0.012	0.012
			(0.011)		(0.008)	(0.009)
			1.156		1.481	1.306
EXPER	--	--	0.018	--	--	--
			(0.010)			
			1.828			
RESK	0.074	0.101	0.041	0.035	0.059	0.055
	(0.012)	(0.011)	(0.009)	(0.010)	(0.010)	(0.010)
	6.011	9.535	4.726	3.666	5.939	5.321
BPERN	--	--	--	0.021	--	-0.032
				(0.009)		(0.007)
				2.463		-4.250
BLEAD	0.007	--	--	0.035	--	-0.013
	(0.006)			(0.009)		(0.007)
	1.075			3.890		-1.956

BSBM	--	--	--	0.025	--	--
				(0.009)		
				2.886		
ECOM	0.130	0.123	0.024	0.021	--	0.084
	(0.015)	(0.012)	(0.008)	(0.009)		(0.009)
	8.764	9.963	2.803	2.459		9.171
ESUB	0.143	0.163	0.017	0.031	--	0.119
	(0.019)	(0.017)	(0.011)	(0.012)		(0.012)
	7.357	9.860	1.482	2.732		9.494

THETA-DELTA-EPS

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
AGE	-0.025	--	-0.022	--	--	0.042
	(0.009)		(0.010)		(0.013)	
	-2.935		-2.141		3.151	
SALA	--	--	--	--	--	0.040
						(0.014)
						2.980
EXPER	-0.016	--	--	--	--	0.046
	(0.008)				(0.014)	
	-2.000				3.238	
RESK	0.092	0.075	0.064	0.067	0.080	0.074
	(0.011)	(0.012)	(0.011)	(0.015)	(0.010)	(0.012)
	8.383	6.225	5.941	4.540	7.746	6.166
BPERN	--	0.025	--	0.038	--	0.028
		(0.009)		(0.013)		(0.009)
		2.858		2.826		3.254
BLEAD	--	0.032	--	0.056	--	0.024
		(0.009)		(0.014)		(0.009)
		3.453		4.113		2.682
BSBM	--	0.030	0.017	0.047	--	0.024
		(0.009)	(0.007)	(0.013)		(0.009)
		3.362	2.304	3.673		2.810
ECOM	0.018	0.054	0.026	0.012	--	0.049
	(0.008)	(0.009)	(0.009)	(0.010)		(0.009)
	2.299	5.765	2.860	1.163		5.486
ESUB	0.036	0.069	0.071	--	--	0.041
	(0.011)	(0.013)	(0.013)			(0.012)
	3.429	5.428	5.539			3.420

THETA-DELTA-EPS

MHAP MTRU MOWN MSOL

	-----	-----	-----	-----
AGE	--	0.055	0.037	0.016
		(0.018)	(0.015)	(0.008)
		3.112	2.470	2.109
SALA	--	0.077	0.024	--
		(0.019)	(0.016)	
		4.129	1.504	
EXPER	--	0.052	0.034	--
		(0.019)	(0.016)	
		2.655	2.082	
RESK	0.073	0.062	0.079	0.084
	(0.011)	(0.013)	(0.012)	(0.012)
	6.424	4.935	6.363	7.212
BPERN	0.005	--	0.014	--
	(0.005)		(0.006)	
	0.972		2.226	
BLEAD	--	0.017	--	0.005
		(0.007)		(0.006)
		2.535		0.969
BSBM	--	--	--	0.014
				(0.007)
				2.002
ECOM	--	0.032	0.037	0.033
		(0.010)	(0.009)	(0.008)
		3.112	3.886	4.105
ESUB	--	0.021	0.052	0.032
		(0.014)	(0.013)	(0.011)
		1.575	4.075	2.957

THETA-DELTA

AGE SALA EXPER RESK BPERN BLEAD

	-----	-----	-----	-----	-----
AGE	0.312				
	(0.113)				
	2.753				
SALA	--	0.042			
		(0.198)			
		0.209			
EXPER	0.142	--	0.288		
	(0.133)		(0.158)		

	1.066		1.827			
RESK	--	--	--	0.209		
				(0.012)		
				16.994		
BPERN	--	--	--	0.094	0.216	
				(0.012)	(0.015)	
				8.070	13.959	
BLEAD	0.031	0.019	0.029	0.082	0.160	0.227
	(0.011)	(0.012)	(0.012)	(0.012)	(0.014)	(0.016)
	2.770	1.632	2.490	6.963	11.424	14.011
BSBM	0.011	0.018	--	0.061	0.098	0.122
	(0.009)	(0.009)		(0.011)	(0.012)	(0.013)
	1.262	1.956		5.485	8.046	9.362
ECOM	0.020	--	0.016	0.057	0.085	0.096
	(0.010)		(0.010)	(0.010)	(0.013)	(0.014)
	1.967		1.522	5.561	6.460	7.075
ESUB	0.012	--	0.021	0.058	0.100	0.132
	(0.014)		(0.014)	(0.014)	(0.017)	(0.018)
	0.895		1.511	4.287	5.766	7.348
THETA-DELTA						
	BSBM	ECOM	ESUB			
	-----	-----	-----			
BSBM	0.204					
	(0.015)					
	13.720					
ECOM	0.108	0.029				
	(0.013)	(0.020)				
	8.406	1.394				
ESUB	0.150	--	0.206			
	(0.017)		(0.027)			
	8.737		7.557			
Squared Multiple Correlations for X - Variables						
	AGE	SALA	EXPER	RESK	BPERN	BLEAD
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.574	0.947	0.672	0.003	0.376	0.379
Squared Multiple Correlations for X - Variables						
	BSBM	ECOM	ESUB			
	-----	-----	-----			
	0.393	0.901	0.601			

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 177

Minimum Fit Function Chi-Square = 142.455 (P = 0.974)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 140.969 (P = 0.979)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.251

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.437

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.437 ; 1.437)

ECVI for Saturated Model = 1.750

ECVI for Independence Model = 56.579

Chi-Square for Independence Model with 465 Degrees of Freedom = 32018.490

Independence AIC = 32080.490

Model AIC = 778.969

Saturated AIC = 992.000

Independence CAIC = 32246.096

Model CAIC = 2483.106

Saturated CAIC = 3641.692

Normed Fit Index (NFI) = 0.996

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.003

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.379

Comparative Fit Index (CFI) = 1.000

Incremental Fit Index (IFI) = 1.001

Relative Fit Index (RFI) = 0.988

Critical N (CN) = 891.320

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0105

Standardized RMR = 0.0239

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.984

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.956

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.351

PATH ANALYSIS FOR MORALE TEACHER MODEL

Fitted Covariance Matrix

	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWOR	CACD
RCOL	0.382					
RSPEC	0.184	0.308				
RSAT	0.102	0.131	0.291			
CCON	0.080	0.064	0.086	0.380		
CWOR	0.130	0.104	0.093	0.095	0.231	
CACD	0.094	0.094	0.103	0.070	0.114	0.278
CSTAB	0.144	0.093	0.082	0.085	0.139	0.092
CSUC	0.091	0.146	0.124	0.049	0.127	0.101
APRO	0.072	0.077	0.051	0.042	0.058	0.062
ACOL	0.178	0.121	0.097	0.070	0.089	0.081
ASCH	0.149	0.099	0.088	0.072	0.118	0.084
ACOM	0.101	0.079	0.095	0.081	0.097	0.087
MENT	0.108	0.115	0.121	0.077	0.141	0.114
MCOO	0.238	0.174	0.119	0.098	0.132	0.120
MSAC	0.090	0.124	0.092	0.025	0.078	0.071
MRUL	0.131	0.052	0.069	0.110	0.114	0.156
MCRE	0.066	0.115	0.059	0.013	0.083	0.101
MUNI	0.268	0.179	0.102	0.108	0.125	0.113
MHAP	0.165	0.131	0.117	0.088	0.144	0.108
MTRU	0.153	0.122	0.090	0.113	0.134	0.121
MOWN	0.158	0.126	0.112	0.084	0.125	0.075
MSOL	0.213	0.171	0.107	0.080	0.131	0.119
AGE	0.011	0.017	0.015	0.066	0.022	0.020
SALA	0.028	0.023	0.020	0.059	0.029	0.026
EXPER	0.025	0.020	0.018	0.076	0.026	0.023
RESK	0.062	0.087	0.077	0.056	0.087	0.111
BPERN	0.157	0.115	0.091	0.097	0.117	0.105
BLEAD	0.164	0.119	0.106	0.100	0.128	0.109
BSBM	0.145	0.116	0.103	0.072	0.111	0.106
ECOM	0.106	0.112	0.107	0.103	0.082	0.057
ESUB	0.109	0.126	0.151	0.104	0.093	0.078

Fitted Covariance Matrix

	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
CSTAB	0.401					
CSUC	0.157	0.277				
APRO	0.113	0.090	0.231			

ACOL	0.083	0.079	0.078	0.269		
ASCH	0.159	0.118	0.082	0.134	0.262	
ACOM	0.140	0.102	0.085	0.110	0.170	0.301
MENT	0.170	0.155	0.111	0.112	0.170	0.144
MCOO	0.147	0.130	0.099	0.196	0.169	0.138
MSAC	0.066	0.130	0.059	0.076	0.100	0.082
MRUL	0.154	0.074	0.085	0.110	0.146	0.172
MCRE	0.081	0.112	0.054	0.070	0.093	0.076
MUNI	0.139	0.111	0.093	0.202	0.160	0.131
MHAP	0.173	0.127	0.091	0.151	0.184	0.138
MTRU	0.217	0.119	0.100	0.129	0.190	0.169
MOWN	0.190	0.159	0.103	0.133	0.208	0.166
MSOL	0.146	0.126	0.098	0.162	0.163	0.137
AGE	0.024	0.019	0.004	0.005	0.006	0.005
SALA	0.032	0.026	0.017	0.006	0.020	0.019
EXPER	0.029	0.023	0.022	0.005	0.007	0.006
RESK	0.075	0.102	0.042	0.036	0.059	0.055
BPERN	0.129	0.103	0.071	0.113	0.122	0.068
BLEAD	0.140	0.107	0.073	0.130	0.126	0.089
BSBM	0.130	0.104	0.072	0.117	0.123	0.100
ECOM	0.130	0.123	0.086	0.102	0.108	0.172
ESUB	0.143	0.163	0.086	0.120	0.118	0.215

Fitted Covariance Matrix

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
MENT	0.310					
MCOO	0.189	0.396				
MSAC	0.142	0.117	0.333			
MRUL	0.178	0.171	0.036	0.620		
MCRE	0.134	0.109	0.104	0.094	0.280	
MUNI	0.156	0.284	0.111	0.162	0.103	0.399
MHAP	0.205	0.215	0.128	0.186	0.118	0.225
MTRU	0.191	0.200	0.075	0.247	0.110	0.190
MOWN	0.197	0.188	0.152	0.111	0.094	0.195
MSOL	0.168	0.254	0.116	0.170	0.135	0.260
AGE	-0.011	0.015	-0.012	0.013	0.008	0.056
SALA	0.020	0.020	0.012	0.018	0.011	0.060
EXPER	0.001	0.018	0.011	0.016	0.010	0.063
RESK	0.093	0.076	0.064	0.068	0.080	0.074
BPERN	0.126	0.158	0.078	0.152	0.073	0.153
BLEAD	0.130	0.169	0.081	0.174	0.075	0.153

BSBM	0.127	0.164	0.096	0.163	0.073	0.150
ECOM	0.101	0.142	0.078	0.087	0.048	0.132
ESUB	0.128	0.164	0.128	0.083	0.053	0.131

Fitted Covariance Matrix

	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL	AGE	SALA
MHAP	0.338					
MTRU	0.218	0.466				
MOWN	0.239	0.209	0.411			
MSOL	0.222	0.199	0.205	0.351		
AGE	0.017	0.071	0.053	0.031	0.733	
SALA	0.022	0.098	0.045	0.020	0.560	0.788
EXPER	0.020	0.070	0.053	0.018	0.640	0.664
RESK	0.074	0.063	0.080	0.084	0.017	0.023
BPERN	0.149	0.134	0.151	0.131	--	--
BLEAD	0.149	0.155	0.142	0.141	0.031	0.019
BSBM	0.145	0.135	0.139	0.146	0.011	0.018
ECOM	0.095	0.121	0.128	0.120	0.020	--
ESUB	0.104	0.118	0.151	0.127	0.012	--

Fitted Covariance Matrix

	EXPER	RESK	BPERN	BLEAD	BSBM	ECOM
EXPER	0.878					
RESK	0.021	0.210				
BPERN	--	0.094	0.346			
BLEAD	0.029	0.082	0.294	0.365		
BSBM	--	0.061	0.229	0.257	0.336	
ECOM	0.016	0.057	0.085	0.096	0.108	0.288
ESUB	0.021	0.058	0.100	0.132	0.150	0.284

Fitted Covariance Matrix

ESUB	
ESUB	0.517

Fitted Residuals

	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWOR	CACD
RCOL	0.002					
RSPEC	0.010	0.005				
RSAT	0.012	0.005	0.000			

CCON	0.009	0.006	0.005	0.004		
CWOR	-0.008	0.004	0.011	0.000	0.000	
CACD	0.008	0.001	0.006	0.006	0.001	0.003
CSTAB	-0.015	-0.005	0.006	0.008	0.000	0.005
CSUC	-0.002	0.002	0.005	0.004	0.005	-0.002
APRO	-0.001	0.001	0.013	0.008	0.002	0.001
ACOL	0.003	0.004	0.007	0.001	0.006	-0.001
ASCH	-0.013	-0.007	0.000	-0.006	-0.001	0.003
ACOM	-0.006	-0.005	0.003	0.004	0.009	0.003
MENT	-0.010	-0.005	0.006	-0.015	0.004	0.005
MCOO	0.004	0.002	0.013	0.003	0.004	0.010
MSAC	-0.010	-0.001	-0.002	-0.007	0.005	-0.009
MRUL	0.007	-0.008	0.003	-0.007	0.007	0.007
MCRE	-0.004	-0.005	0.012	-0.006	0.004	0.000
MUNI	0.001	0.008	0.024	0.002	-0.001	0.014
MHAP	-0.010	-0.005	0.008	-0.020	-0.002	0.003
MTRU	-0.001	-0.019	0.002	0.001	0.000	0.005
MOWN	-0.019	0.000	-0.002	-0.005	-0.002	0.000
MSOL	-0.001	0.004	0.017	-0.007	-0.004	0.006
AGE	-0.006	-0.007	0.022	0.008	-0.018	-0.001
SALA	-0.023	-0.008	0.009	0.002	-0.029	0.007
EXPER	-0.002	0.012	0.023	0.005	-0.026	0.007
RESK	0.001	0.003	0.005	0.001	0.001	0.001
BPERN	0.012	0.007	-0.005	0.005	0.005	0.001
BLEAD	0.014	0.011	-0.004	0.006	0.006	0.001
BSBM	0.017	0.004	-0.015	0.007	0.006	0.001
ECOM	0.005	0.003	0.004	0.011	0.009	0.003
ESUB	0.007	0.007	0.000	0.012	0.014	0.002

Fitted Residuals

	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
CSTAB	-0.004					
CSUC	0.000	0.004				
APRO	-0.004	0.002	-0.001			
ACOL	-0.001	0.001	0.004	0.001		
ASCH	-0.002	-0.002	-0.001	-0.007	-0.002	
ACOM	0.005	0.002	0.002	-0.007	0.002	0.002
MENT	0.000	0.002	-0.003	-0.004	0.001	0.001
MCOO	0.000	0.001	-0.005	0.001	-0.008	-0.007
MSAC	0.003	0.005	0.003	-0.015	-0.003	0.001
MRUL	0.005	-0.003	-0.013	-0.007	0.015	0.002

MCRE	0.006	0.003	-0.011	-0.001	0.007	0.000
MUNI	-0.012	0.006	0.000	0.001	-0.012	-0.006
MHAP	-0.005	0.005	-0.002	-0.003	-0.001	-0.001
MTRU	-0.003	-0.014	-0.015	0.005	0.001	0.003
MOWN	-0.004	0.004	0.005	-0.006	-0.005	0.003
MSOL	-0.004	0.005	-0.007	0.001	-0.003	-0.004
AGE	0.019	0.017	0.013	-0.009	-0.015	0.042
SALA	0.018	0.017	0.009	-0.029	-0.020	0.035
EXPER	0.013	0.022	0.014	-0.015	-0.017	0.046
RESK	0.001	0.003	0.003	0.000	0.000	0.003
BPERN	-0.007	-0.003	0.003	0.004	-0.007	-0.006
BLEAD	-0.002	0.000	0.000	0.004	-0.007	-0.005
BSBM	0.005	-0.006	-0.002	0.000	-0.001	-0.008
ECOM	0.002	0.003	0.004	0.001	-0.003	0.000
ESUB	0.007	0.005	0.008	-0.001	-0.004	-0.001

Fitted Residuals

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
MENT	0.004					
MCOO	-0.009	0.000				
MSAC	0.004	-0.015	0.003			
MRUL	-0.001	-0.007	-0.004	0.004		
MCRE	0.005	-0.012	0.003	0.007	0.001	
MUNI	-0.008	0.002	-0.012	-0.007	-0.009	-0.002
MHAP	0.006	-0.004	0.007	-0.007	0.005	-0.009
MTRU	-0.012	0.005	-0.008	0.006	-0.006	-0.001
MOWN	0.000	-0.007	0.004	-0.005	0.004	-0.014
MSOL	-0.003	-0.002	0.007	-0.021	-0.003	-0.003
AGE	-0.014	0.017	-0.013	-0.020	-0.031	-0.002
SALA	-0.020	0.002	-0.012	-0.018	-0.025	-0.015
EXPER	-0.017	0.023	-0.011	-0.038	-0.025	0.002
RESK	0.003	0.002	0.003	0.001	0.001	0.004
BPERN	-0.010	0.006	-0.006	0.006	-0.004	0.007
BLEAD	-0.011	0.008	-0.010	0.004	0.003	0.008
BSBM	-0.010	0.004	-0.012	0.007	-0.002	0.007
ECOM	-0.005	0.001	-0.002	-0.006	-0.002	0.004
ESUB	-0.003	0.003	-0.003	-0.009	0.005	0.009

Fitted Residuals

	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL	AGE	SALA
MENT						
MCOO						
MSAC						
MRUL						
MCRE						
MUNI						
MHAP						
MTRU						
MOWN						
MSOL						
AGE						
SALA						

RESK	0.415	0.904	2.138	0.343	0.698	0.513
BPERN	2.019	1.079	-0.767	0.851	0.992	0.114
BLEAD	2.443	1.560	-0.453	0.903	1.504	0.131
BSBM	2.451	0.641	-2.000	0.673	1.918	0.181
ECOM	0.919	0.746	1.293	2.365	2.340	0.584
ESUB	1.028	1.212	0.058	2.112	2.478	0.282

Standardized Residuals

	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
CSTAB	-1.733					
CSUC	0.002	1.500				
APRO	-0.968	0.536	-0.851			
ACOL	-0.206	0.128	0.631	0.828		
ASCH	-0.598	-0.480	-0.581	-2.038	-1.262	
ACOM	1.327	0.638	0.351	-1.145	0.607	0.690
MENT	-0.096	0.661	-1.057	-1.419	0.401	0.218
MCOO	0.005	0.106	-0.671	0.219	-1.559	-0.893
MSAC	0.669	1.189	0.306	-1.713	-0.377	0.112
MRUL	0.814	-0.427	-1.109	-0.632	1.729	0.210
MCRE	0.610	0.730	-1.340	-0.140	1.182	-0.016
MUNI	-1.176	0.690	0.032	0.267	-2.044	-0.763
MHAP	-1.234	0.807	-0.683	-1.019	-0.189	-0.211
MTRU	-0.519	-1.479	-1.714	0.607	0.226	0.741
MOWN	-0.922	0.693	0.618	-0.913	-1.767	0.794
MSOL	-0.547	1.127	-1.141	0.443	-1.010	-0.671
AGE	0.970	1.034	0.778	-0.514	-0.897	2.274
SALA	0.934	1.015	0.635	-1.655	-1.349	2.061
EXPER	0.611	1.241	0.902	-0.796	-0.946	2.274
RESK	0.244	1.049	0.750	0.091	-0.175	0.945
BPERN	-0.767	-0.424	0.303	1.107	-1.334	-1.203
BLEAD	-0.297	0.010	-0.027	1.196	-1.319	-0.923
BSBM	0.588	-0.791	-0.253	0.129	-0.259	-0.956
ECOM	0.685	0.722	1.169	0.365	-1.116	-0.052
ESUB	1.347	1.007	1.414	-0.090	-0.982	-0.250

Standardized Residuals

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
MENT	1.465					
MCOO	-1.606	0.243				
MSAC	1.137	-1.685	1.120			
MRUL	-0.103	-0.574	-0.704	0.815		

MCRE	1.647	-1.468	0.790	0.510	0.344	
MUNI	-2.062	0.541	-1.293	-0.589	-1.076	-0.598
MHAP	1.548	-0.757	1.194	-0.991	0.896	-2.165
MTRU	-1.763	0.584	-1.689	0.935	-0.580	-0.122
MOWN	0.066	-1.327	0.756	-0.829	0.860	-1.746
MSOL	-1.050	-0.659	0.890	-2.028	-0.838	-1.027
AGE	-0.861	0.830	-0.723	-0.739	-1.704	-0.138
SALA	-1.110	0.095	-0.595	-0.641	-1.360	-0.891
EXPER	-0.968	1.048	-0.496	-1.289	-1.253	0.095
RESK	0.884	0.739	0.686	0.309	0.195	1.072
BPERN	-1.419	1.356	-0.600	0.979	-0.386	1.206
BLEAD	-1.411	1.893	-0.920	0.558	0.264	1.530
BSBM	-1.402	1.208	-1.626	1.007	-0.255	1.440
ECOM	-1.379	0.290	-0.433	-0.625	-0.227	0.810
ESUB	-0.486	0.501	-0.331	-0.444	0.356	1.149

Standardized Residuals

	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL	AGE	SALA
MHAP	-0.919					
MTRU	-1.532	-0.926				
MOWN	-0.466	0.006	-0.318			
MSOL	-1.179	-1.368	0.476	-1.490		
AGE	-0.915	-0.039	0.100	-0.634	1.088	
SALA	-1.262	-0.508	-0.335	-1.076	1.301	1.105
EXPER	-1.018	-0.379	0.047	-0.339	1.229	1.464
RESK	0.499	-0.773	-0.043	0.949	-1.177	0.160
BPERN	-1.677	1.364	-2.016	0.997	-0.480	-0.719
BLEAD	-1.580	1.623	-1.858	1.011	-0.237	-0.689
BSBM	-1.630	1.795	-1.843	0.954	0.216	-0.108
ECOM	-1.016	0.075	0.008	0.346	2.458	1.683
ESUB	0.042	0.531	0.101	1.383	2.553	1.673

Standardized Residuals

	EXPER	RESK	BPERN	BLEAD	BSBM	ECOM
EXPER	1.141					
RESK	0.087	1.000				
BPERN	-0.719	-0.544	0.981			
BLEAD	-0.591	-0.150	1.841	2.481		
BSBM	--	-0.643	1.319	2.009	0.305	
ECOM	2.455	0.952	0.260	0.732	-0.359	1.382
ESUB	2.441	1.303	-0.391	-0.011	-1.132	1.041

CWOR	--	0.738	--	--
CACD	--	0.608	--	--
CSTAB	--	0.621	--	--
CSUC	--	0.597	--	--
APRO	--	--	0.513	--
ACOL	--	--	0.614	--
ASCH	--	--	0.824	--
ACOM	--	--	0.629	--
MENT	--	--	--	0.762
MCOO	--	--	--	0.707
MSAC	--	--	--	0.456
MRUL	--	--	--	0.488
MCRE	--	--	--	0.461
MUNI	--	--	--	0.666
MHAP	--	--	--	0.833
MTRU	--	--	--	0.660
MOWN	--	--	--	0.723
MSOL	--	--	--	0.745

LAMBDA-X

INDIVI MANAGE COMMUNIT

AGE	0.758	--	--
SALA	0.973	--	--
EXPER	0.820	--	--
RESK	0.059	--	--
BPERN	--	0.613	--
BLEAD	--	0.616	--
BSBM	--	0.627	--
ECOM	--	--	0.949
ESUB	--	--	0.775

BETA

RELATION CLIMATE ATTITUDE MORALE

RELATION	--	--	--	--
CLIMATE	--	--	--	--
ATTITUDE	-0.182	0.366	--	--
MORALE	0.204	0.235	0.769	--

GAMMA

INDIVI MANAGE COMMUNIT

```

-----
RELATION  0.068  0.831  --
CLIMATE  0.095  0.913  --
ATTITUDE  --  0.617  0.501
MORALE   --  -0.175  --

```

Correlation Matrix of ETA and KSI

```

RELATION  CLIMATE  ATTITUDE  MORALE  INDIVI  MANAGE
-----
RELATION  1.000
CLIMATE  0.764  1.000
ATTITUDE  0.611  0.791  1.000
MORALE   0.708  0.839  0.901  1.000
INDIVI   0.068  0.095  0.022  0.053  1.000
MANAGE   0.831  0.913  0.800  0.824  --  1.000
COMMUNIT --  --  0.501  0.385  --  --

```

Correlation Matrix of ETA and KSI

```

COMMUNIT
-----
COMMUNIT  1.000

```

PSI

```

RELATION  CLIMATE  ATTITUDE  MORALE
-----
RELATION  0.305
CLIMATE   --  0.158
ATTITUDE  --  --  0.077
MORALE    --  --  -0.038  0.140

```

THETA-EPS

```

RCOL  RSPEC  RSAT  CCON  CWOR  CACD
-----
RCOL  0.397
RSPEC  --  0.523
RSAT  -0.186  --  0.599
CCON  --  --  0.087  0.876
CWOR  --  --  --  0.060  0.456
CACD  -0.072  --  0.068  --  --  0.630
CSTAB --  -0.064  -0.060  --  --  -0.101
CSUC  -0.076  0.186  0.147  -0.059  0.064  --
APRO  --  0.073  --  --  -0.048  --
ACOL  0.263  0.162  0.110  0.048  --  --

```

ASCH	0.080	--	--	--	--	-0.086
ACOM	--	-0.008	0.078	0.065	--	--
MENT	-0.106	--	0.062	--	0.057	--
MCOO	0.223	0.152	0.034	0.044	--	--
MSAC	--	0.165	0.092	-0.064	--	--
MRUL	--	-0.119	-0.056	0.082	--	0.127
MCRE	-0.051	0.165	--	-0.097	0.040	0.125
MUNI	0.321	0.185	--	0.079	--	--
MHAP	--	--	--	--	--	-0.073
MTRU	--	--	-0.053	0.074	--	--
MOWN	--	--	--	--	-0.043	-0.147
MSOL	0.171	0.156	--	--	--	--

THETA-EPS

	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
CSTAB	0.615					
CSUC	0.101	0.644				
APRO	0.118	0.113	0.737			
ACOL	-0.049	--	--	0.623		
ASCH	0.086	0.049	-0.089	--	0.321	
ACOM	0.095	0.058	--	--	0.086	0.604
MENT	0.084	0.147	0.062	-0.034	0.032	0.040
MCOO	--	0.038	--	0.210	--	--
MSAC	-0.056	0.201	--	--	--	--
MRUL	0.055	-0.066	--	--	--	0.122
MCRE	--	0.171	--	--	--	--
MUNI	--	--	--	0.249	--	--
MHAP	0.037	--	-0.059	0.039	--	-0.040
MTRU	0.158	--	--	--	0.054	0.077
MOWN	0.090	0.110	--	--	0.097	0.063
MSOL	--	0.032	--	0.113	-0.017	--

THETA-EPS

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
MENT	0.419					
MCOO	--	0.500				
MSAC	0.093	--	0.792			
MRUL	0.033	--	-0.143	0.762		
MCRE	0.103	--	0.130	--	0.787	
MUNI	-0.064	0.243	--	--	--	0.556

MHAP	--	--	--	--	--	0.057
MTRU	--	--	-0.110	0.137	--	--
MOWN	--	-0.045	0.081	-0.133	-0.055	--
MSOL	-0.059	0.155	--	--	0.085	0.197

THETA-EPS

	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL
MHAP	0.306			
MTRU	--	0.565		
MOWN	0.039	--	0.477	
MSOL	0.024	--	--	0.445

THETA-DELTA-EPS

	RCOL	RSPEC	RSAT	CCON	CWOR	CACD
AGE	-0.019	--	--	0.100	--	--
SALA	--	--	--	0.076	--	--
EXPER	--	--	--	0.104	--	--
RESK	0.214	0.341	0.307	0.196	0.391	0.456
BPERN	0.036	--	-0.037	0.071	--	--
BLEAD	0.041	--	--	0.069	0.027	--
BSBM	--	--	--	-0.024	--	--
ECOM	0.319	0.376	0.368	0.312	0.318	0.203
ESUB	0.244	0.315	0.390	0.234	0.271	0.206

THETA-DELTA-EPS

	CSTAB	CSUC	APRO	ACOL	ASCH	ACOM
AGE	--	--	--	--	--	--
SALA	--	--	0.028	0.026	0.025	
EXPER	--	--	0.040	--	--	
RESK	0.254	0.420	0.188	0.149	0.251	0.220
BPERN	--	--	--	0.070	--	-0.098
BLEAD	0.018	--	--	0.111	--	-0.041
BSBM	--	--	--	0.082	--	--
ECOM	0.383	0.437	0.091	0.076	--	0.287
ESUB	0.314	0.430	0.048	0.084	--	0.301

THETA-DELTA-EPS

	MENT	MCOO	MSAC	MRUL	MCRE	MUNI
AGE	-0.053	--	-0.044	--	--	0.078

SALA	--	--	--	--	--	0.072
EXPER	-0.031	--	--	--	--	0.078
RESK	0.361	0.261	0.241	0.186	0.328	0.255
BPERN	--	0.068	--	0.082	--	0.076
BLEAD	--	0.085	--	0.118	--	0.064
BSBM	--	0.083	0.052	0.104	--	0.066
ECOM	0.061	0.161	0.084	0.028	--	0.145
ESUB	0.091	0.152	0.172	--	--	0.090

THETA-DELTA-EPS

	MHAP	MTRU	MOWN	MSOL
AGE	--	0.094	0.068	0.032
SALA	--	0.128	0.042	--
EXPER	--	0.081	0.057	--
RESK	0.274	0.199	0.269	0.308
BPERN	0.015	--	0.036	--
BLEAD	--	0.041	--	0.015
BSBM	--	--	--	0.040
ECOM	--	0.089	0.107	0.104
ESUB	--	0.044	0.112	0.075

THETA-DELTA

	AGE	SALA	EXPER	RESK	BPERN	BLEAD
AGE	0.426					
SALA	--	0.053				
EXPER	0.177	--	0.328			
RESK	--	--	--	0.997		
BPERN	--	--	--	0.348	0.624	
BLEAD	0.059	0.035	0.052	0.296	0.451	0.621
BSBM	0.022	0.034	--	0.228	0.289	0.348
ECOM	0.044	--	0.031	0.233	0.270	0.295
ESUB	0.020	--	0.031	0.177	0.236	0.303

THETA-DELTA

	BSBM	ECOM	ESUB
BSBM	0.607		
ECOM	0.348	0.099	
ESUB	0.360	--	0.399

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

INDIVI	MANAGE	COMMUNIT
--------	--------	----------

	-----	-----	-----
RELATION	0.068	0.831	--
CLIMATE	0.095	0.913	--
ATTITUDE	0.022	0.800	0.501
MORALE	0.053	0.824	0.385

PATH ANALYSIS FOR MORALE TEACHER MODEL

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	INDIVI	MANAGE	COMMUNIT
-----	-----	-----	-----
RELATION	0.068	0.831	--
	(0.035)	(0.054)	
	1.952	15.305	
CLIMATE	0.095	0.913	--
	(0.041)	(0.120)	
	2.283	7.611	
ATTITUDE	0.022	0.800	0.501
	(0.029)	(0.081)	(0.066)
	0.776	9.893	7.631
MORALE	0.053	0.824	0.385
	(0.030)	(0.055)	(0.051)
	1.756	14.927	7.565

Indirect Effects of KSI on ETA

	INDIVI	MANAGE	COMMUNIT
-----	-----	-----	-----
RELATION	--	--	--
CLIMATE	--	--	--
ATTITUDE	0.022	0.183	--
	(0.029)	(0.269)	
	0.776	0.681	
MORALE	0.053	0.999	0.385
	(0.030)	(0.221)	(0.051)
	1.756	4.530	7.565

Total Effects of ETA on ETA

	RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE
-----	-----	-----	-----	-----
RELATION	--	--	--	--
CLIMATE	--	--	--	--
ATTITUDE	-0.182	0.366	--	--

	(0.147)	(0.238)		
	-1.238	1.538		
MORALE	0.064	0.517	0.769	--
	(0.106)	(0.191)	(0.097)	
	0.601	2.703	7.972	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.693

Indirect Effects of ETA on ETA

RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE
RELATION	--	--	--
CLIMATE	--	--	--
ATTITUDE	--	--	--
MORALE	-0.140	0.282	--
	(0.114)	(0.183)	
	-1.228	1.537	

PATH ANALYSIS FOR MORALE TEACHER MODEL

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

INDIVI	MANAGE	COMMUNIT
RELATION	0.068	0.831
CLIMATE	0.095	0.913
ATTITUDE	0.022	0.800
MORALE	0.053	0.824

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

INDIVI	MANAGE	COMMUNIT
RELATION	--	--
CLIMATE	--	--
ATTITUDE	0.022	0.183
MORALE	0.053	0.385

Standardized Total Effects of ETA on ETA

RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE
RELATION	--	--	--
CLIMATE	--	--	--
ATTITUDE	-0.182	0.366	--
MORALE	0.064	0.517	0.769

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

RELATION	CLIMATE	ATTITUDE	MORALE
RELATION	--	--	--
CLIMATE	--	--	--
ATTITUDE	--	--	--
MORALE	-0.140	0.282	--

Time used: 2.391 Seconds



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวจิรพิศ สุวรรณวงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2524 ที่ตำบลรัตนวาปี กิ่งอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (เกียรตินิยม อันดับ 2) สาขาวิชาการประถมศึกษา วิชาเอกการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในปีการศึกษา 2547 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2549 ปัจจุบันรับราชการครู ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนบ้านนาแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย