

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และได้กำหนดหัวข้อในการเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

- ก. ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน
- ข. ความสำคัญของการเสริมสร้างหรือบำรุงขวัญ
- ค. ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ
- ง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ
  1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างขวัญ
  2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกตางของสภาพขวัญ
- จ. ผลงานวิจัยเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์

### ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้นิยามไว้มากมายคล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละคนจะพิจารณาในลักษณะใด แต่เมื่อศึกษาโดยรวม ๆ แล้วพบว่าความหมายเหล่านั้นจะอยู่ใน 3 นัยใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติของกลุ่มบุคคล ผู้ที่มีความเห็นตามนัยนี้ได้แก่ สทาห์ลและคณะ (Stahl and Others) ซึ่งให้ความหมายไว้ว่า ขวัญหมายถึงความสามารถของกลุ่มบุคคลในการร่วมปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามความมุ่งหมาย การร่วมมือกันนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มมีความเข้าใจและมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม มีความเชื่อมั่นในระหว่างสมาชิกด้วยกัน และมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของการบริหารงาน (11 : 199)

2. หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกหรือสภาพที่เกิดขึ้นอันสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงาน บุคคลที่ให้ความหมายตามนัยนี้ เช่น เดล โยเคอร์ ( Dale Yoder) ซึ่งกล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงานหมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยการยอมรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึก เมื่อรวมกันแล้วย่อมแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและผู้ร่วมงานอื่น ๆ (12 : 445)

ราฟ ซี. เดวิส (Ralph C. Davis) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่นและอื่น ๆ (13 : 552)

นักการศึกษาของไทยที่ให้ความหมายของขวัญไว้และจัดไว้ว่าอยู่ในขอบเขตของความหมายนี้คือ สมพงษ์ เกษมสิน ซึ่งสรุปความหมายเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและขวัญที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร (14 : 453) อีกท่านหนึ่งคือ สุรางค์ โค้วตระกูล ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกรุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจจะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้ (15 : 368)

สำหรับความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งได้จากผลการประชุมของนักจิตวิทยา 10 คน ที่มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ประเทศอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ. 1940 ก็มีความหมายตามนัยนี้เช่นกัน คือ ขวัญเป็นสภาวะของกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจนและแน่นอน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญและไม่ขัดต่อจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคล จะทำให้ผู้ใดซึ่งกับมีฐานะมีความศรัทธาในความเป็นผู้นำ และมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ อีกทั้งพฤติกรรมของกลุ่มจะมีการร่วมมือกันต่อต้านและกำจัดสิ่งที่จะมาทำลายกลุ่ม (16 : 332)

✓ 3. หมายถึง สภาวะของจิต หรือเจตคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญตามนัยนี้ เช่น หมายถึง เจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันโดยสมัครใจ และอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ (17 : 76)

จูเชียส ( Jucius ) ให้ความเห็นว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเจตคติแห่งจิตใจ น่าใจ ระวังความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน (18 : 285)

อดัมส์และคิกคีย์ ( Adams and Dickey ) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานคือที่น่าใจและเจตคติของครูที่มีต่องาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบที่จะทำให้การสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ (19 : 65)

สำหรับ กูด ( Good ) ให้ความหมายขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง (1) เจตคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (2) สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญาการสร้างสรรคที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน (20 : 373 - 374)

นอกจากบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา ( American Association of School Administrators ) ยังได้อธิบายไว้ว่า ขวัญเป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้การดำเนินงานเป็นไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน เมื่อเขามีอารมณ์หรือจิตใจที่เข้มแข็งที่อาจกล่าวได้ว่า เขามีขวัญสูง อาจสังเกตได้จากความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของหน่วยงาน ในทางตรงกันข้าม เมื่อเขามีความรู้สึกท้อแท้ที่จะทำงานให้สำเร็จ ย่อมแสดงว่าเขามีขวัญต่ำ ขวัญต่ำจะแสดงออกโดยพฤติกรรมที่เป็นสิ่งชักขวางความตั้งใจในการทำงานของผู้ใ้บังคับบัญชา (21 : 15)

จากความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 3 นัย ปรากฏว่า ความหมายตามนัยที่ 3 คือ ขวัญหมายถึง เจตคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นความ

หมายที่นิยมและยอมรับกันมากที่สุด และเป็นความหมายที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ด้วย

### ความสำคัญของการเสริมสร้างหรือบำรุงขวัญ

การบริหารงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ ธุรกิจหรือการศึกษาก็ตาม ต่างถือว่าปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งเรียกกันว่า ทรัพยากรหลักของการบริหาร แต่ในทรัพยากรหลักทั้งสี่ของการบริหารดังกล่าว นี้ ภัยใหญ่ สาธารุ สรุพบว่า คนหรือทรัพยากรมนุษย์จะมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง (22 : 172) ความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาฮอร์ธอร์น (Horthorne Study) ที่ เมโย (Mayo) กับคณะได้ศึกษาทดลอง ณ บริษัทเวสเทอร์น อีเลคตริก เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา ระหว่างปี ค.ศ.1920 - 1930 ซึ่งพบว่า องค์การเป็นระบบสังคมและคนงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในองค์การ (23 : 7) บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละองค์การย่อมมีความแตกต่างกัน บางคนปฏิบัติงานได้ผลดีมาก บางคนปฏิบัติงานไม่ค่อยได้ผล ความแตกต่างเหล่านี้มีสาเหตุหลายประการ แต่ที่สำคัญคือพฤติกรรมสิ่งแวดล้อมและเจตคติของบุคคลในองค์การนั้น ดังข้อสรุปของ สตาห์ล (Stahl) ซึ่งได้จากผลการศึกษาฮอร์ธอร์น เมื่อปลายปี ค.ศ.1920 ที่ว่า "เจตคติของคนหนึ่งมีผลต่อความพยายามของอีกคนหนึ่งมากกว่าจะเกิดจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอื่น ๆ ปัญหาในการบริหารงานคือ การค้นหาเจตคติที่มัน ๆ และทำให้มีอิทธิพลในทางที่เป็นผลดีมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้" (24 : 205)

จากข้อสรุปของ สตาห์ล แสดงว่า ทักษะและความรู้ความสามารถเท่านั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้คนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากยังต้องอาศัยปัจจัยอันเป็นนามธรรมอื่น ๆ อีก เช่น ความต้องการส่วนตัว เจตคติ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทและส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อการบริหาร (25 : 15 - 16) เพราะความต้องการของคนเป็นตัวเร่งให้เกิดพฤติกรรม ส่วนเจตคติจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม (26 : 218 - 226) หากคนมีเจตคติที่ดีและเกื้อหนุนต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน พฤติกรรมที่แสดงออกจะถูกกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมให้คนในบังคับบัญชาที่มีเจตคติที่ดีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือการเสริมสร้างขวัญนั่นเอง

การบริหารงานบุคคลสมัยปัจจุบันยอมรับกันว่า การเสริมสร้างและบำรุงขวัญของผู้ใ้บังคับบัญชา นั้น เป็นเรื่องจำเป็น เพราะขวัญและกำลังใจมีความเกี่ยวพันกับผลของการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาก็ควรตระหนักถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน พยายามเสริมสร้างขวัญและหาทางหลีกเลี่ยงเหตุที่จะทำลายขวัญ ทั้งในค่านส่วนบุคคลและหมู่คณะ

เกี่ยวกับความสำคัญของขวัญ คีธ เดวิส ( Keith Davis ) กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของเจตคติและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอ โดยพิจารณาถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับหมู่คณะและสภาพของหน่วยงาน ลักษณะของขวัญในการปฏิบัติงาน เปรียบได้กับสุขภาพของมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเพราะว่าสุขภาพเป็นสภาพร่างกายมนุษย์โดยทั่ว ๆ ไป ขวัญก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะเป็นสภาพทั่ว ๆ ไปของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งต้องการที่จะได้รับความสนใจ การตรวจสอบและการปฏิบัติเช่นเดียวกับสุขภาพของมนุษย์ ( 17 : 77 )

สตูปส์และจอห์นสัน ( Stoops and Johnson ) ได้กล่าวเน้นถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ประสิทธิภาพของโครงการใด ๆ ก็ตาม สามารถที่จะวัดได้โดยระดับขวัญของบุคคลที่เขาไปเกี่ยวข้องในโครงการนั้น ๆ ภาวะผู้นำอันแท้จริงจะไม่มีผลถ้าปราศจากขวัญที่ดี เพราะว่าขวัญเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ แม้ไม่สามารถแตะต้องได้ แต่ก็สามารถควบคุมได้โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้นำจะต้องศึกษาและเข้าใจความต้องการความสามารถและเป้าหมายของบุคคลภายในกลุ่ม และส่งเสริมความสนใจของแต่ละบุคคล ( 27 : 140 - 141 )

ตามทฤษฎีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของ จูเซียส ( Jucius ) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความตั้งใจก็ต่อเมื่อเขาคิดว่าหน่วยงานของเขาเป็นที่อุปประสงค์ที่ดี มีความสำคัญและได้รับการยกย่องอย่างกว้างขวาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของบุคคลและของหน่วยงานกับขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกรณีที่มีขวัญสูง ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานเป็นอันดับแรก และเมื่อเป้าหมายจริงรางวัลเป็นอันดับรองลงมา ส่วนขวัญต่ำผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานเพื่อต้องการเงินเป็นอันดับแรกมลงมาเป็นสิ่งที่ตามมาทีหลัง ( 18 : 285-288 )

ผู้สก็ สัตยมานะ ได้กล่าวให้เห็นถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ภักดี ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติความซื่อซังคัมและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจขององค์กร
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร (28 : 100)

จากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่าการเสริมสร้างขวัญ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนทำงานมีขวัญดี เพราะผลของการมีขวัญดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์กร ร่วมแรงร่วมใจกันสร้างสรรค์และปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ผู้บังคับบัญชาจะสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของคนในบังคับบัญชาให้ดีขึ้นนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการหรือแรงจูงใจของคน ดังจะได้อธิบายโดยสังเขปต่อไป

### ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ

การที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างขวัญโดยไม่ศึกษาถึงความต้องการหรือแรงจูงใจของบุคคลในองค์กรย่อมทำไม่ได้ฉันใด การศึกษาเรื่องขวัญให้ลึกซึ้งโดยปราศจากความเข้าใจเกี่ยวกับการจูงใจก็เช่นเดียวกัน เพราะการจูงใจกับการสร้างขวัญนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แรงจูงใจมีใจขวัญ แต่การที่ฝ่ายบริหารหาช่องทางให้บุคคลได้รับการตอบสนองแรงจูงใจของตนอย่างสมเหตุสมผล ทำให้บุคคลเกิดความพอใจนั้น เป็นการเสริมสร้างและบำรุงขวัญดังข้อสรุปของ ธงชัย สันติวงศ์ ที่ว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ขวัญของคนงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย (29 : 359) ความรู้ในเรื่องแรงจูงใจและการจูงใจจึงได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง จนสามารถตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นมาหลายทฤษฎี ซึ่งจะนำมากล่าวเพียง 2 ทฤษฎี

คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ( Maslow's hierarchy of needs )  
และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ( Herzberg's two - factor Model )

มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของคนจากระดับต่ำไปสูงเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ ( Physiological Needs ) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย ( Safety Needs ) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุอันตรายต่าง ๆ และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ

3. ความต้องการทางสังคม ( Social Needs ) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ( Status Needs ) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน ( Self - Actualization ) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของคน อยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ฝันไว้ ( 30 : 366 - 369 )

ในเรื่องการจูงใจคนนั้น มาสโลว์ มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ 3 ประการ

1. คนมีความต้องการ และความต้องการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา แต่สิ่งที่คนมีความต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือไม่ ถ้าความต้องการเดิมได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการใหม่จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังมิได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

3. คนจะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว

เฮอริช เบออร์ก (Herzberg) และเพื่อรวบรวมงานไค้ทำการศึกษเกี่ยวกับเจตคติที่มี  
 ่ของงานของนักวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 ประเภทในเขตเมือง  
 พิตส์เบิร์ก (Pittsburg) ของสหรัฐอเมริกา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของอุตสาหกรรม  
 ในอันที่จะมองเห็นช่องทางของการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีในการ  
 ทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะ  
 มีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมี  
 ความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (29 : 367 - 368)

การศึกษาดังกล่าว เฮอริช เบออร์ก ได้ข้อสรุปว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่  
 พอใจในงานที่ทำไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม  
 คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)  
 สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจคือ ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของ  
 งาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเติบโตของแต่ละบุคคล ส่วนสิ่งทำให้เกิดความ  
 ไม่พอใจคือ ปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน  
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานภาพและความมั่นคง (30 : 376 - 377)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริช เบออร์ก กับทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ มี  
 ความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาก หากจะเปรียบเทียบกันแล้ว ปัจจัยอนามัยของ เฮอริช เบออร์ก  
 ก็เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจูงใจก็เปรียบได้กับความต้องการ  
 ระดับสูงของมาสโลว์นั่นเอง การที่ผู้บริหารจะใช้ปัจจัยจูงใจหรือความต้องการระดับสูงสร้าง  
 แรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อไค้หาช่องทางให้ปฏิบัติงานไค้ตอบสนอง  
 ปัจจัยอนามัยหรือความต้องการระดับต่ำจนเป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น และในส่วนที่เกี่ยวกับการเสริม  
 สร้างขวัญ แม้ทฤษฎีทั้งสองจะมีไค้กล่าวถึงโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า  
 ทฤษฎีดังกล่าวโดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริช เบออร์ก มีอิทธิพลต่อแนวความคิดในการเสริม  
 สร้างขวัญเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นไค้จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจใน  
 การปฏิบัติงานไค้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอ้างอิงอยู่เสมอ และการวิจัยครั้งนี้ไค้ใช้ทฤษฎี  
 ของ เฮอริช เบออร์ก เป็นแนวทางศึกษาส่วนหนึ่ง เช่นกัน



## ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

ปัจจุบันได้มีผู้สนใจ ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาไว้มากมาย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ ทางการศึกษา นั้น ยังไม่ได้รับการสนใจศึกษามากนัก ดังนั้นการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผู้วิจัยจึงอาศัยผลการวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญของครูเป็นแนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบ โดยมุ่งเฉพาะประเด็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญเท่านั้น และได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของสภาพขวัญ

### ก. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างขวัญ

แอนเดอร์สันและแวนไดค์ ( Anderson and Van Dike) ได้ศึกษาวิจัยและรวบรวมปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญของครูไว้ 10 ประการคือ

1. การตกลงร่วมกันหรือเห็นพ้องด้วยกับจุดมุ่งหมาย
2. การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และมีความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน

ทำงาน

4. ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร
5. ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกาย
8. ความมั่นคงในค่านิยมเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัวของครู (16 : 333 - 346)

ปัจจัย 10 ประการดังกล่าว แม้จะมีชื่อเรียกและรายละเอียดแตกต่างกันบ้าง แต่สาระส่วนใหญ่สอดคล้องกับความเห็นของ คิมบอลด์ ไวลส์ (Kimball Wiles) ซึ่ง

กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงาน อันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการคือ

1. ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตัวเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง (31 : 39 - 57)

เอควิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flipppo) เป็นอีกคนหนึ่งทีกล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เขามีความเห็นว่างปัจจัยเหล่านี้มีได้แก่

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคง
3. สภาพในการทำงาน
4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา
6. โอกาสก้าวหน้า
7. ความเข้าใจกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน
8. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
9. สถานะทางสังคม
10. การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มค่า (32 : 417)

นอกเหนือจากบุคคลที่กล่าวแล้ว สุชน จุฑาทิพย์ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการว่าประกอบด้วย ความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สถานภาพการ

ยอมรับจากหน่วยงาน รายได้ของนักวิชาการ การสื่อข้อความในหน่วยงาน การอุทิศตนเพื่อ  
งาน ความพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ  
ผู้ร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน สภาพการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือประสานงาน  
ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กันส่วนตัวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความพอใจในสภาพการ  
ทำงานของผู้ร่วมงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานและ  
ความรังเกียจเคียดแค้นจากผู้ร่วมงาน (33 : 88)

✓ วัตถุประสงค์ ชันชัย ไคว่แจ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ  
สภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของรายได้จากการทำงาน ความร่วมมือของ  
ผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การมีกา  
รติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย การระบุ  
ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จ  
ของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตร  
และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน สภาพความพึงพอ  
ใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความ  
เหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ  
ของหน่วยงาน (34 : 460 - 461) ส่วน เสนาะ ทิเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตรากัญช  
และ นิยดา ชุณหวงศ์ ไก่สรุประสาเหตุแห่งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคนที่เมื่อบรรยายภาค  
ภายในองค์การว่า มีสาเหตุเกิดจากงานเองเรียกว่า Intrinsic และมีสาเหตุเกิดจาก  
สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เรียกว่า Extrinsic สาเหตุเกิดจากงานเองได้แก่ หน้าที่ของงาน  
การได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ! การได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนให้เป็น  
ประโยชน์ การมีคนเห็นความสำคัญ และการได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และสาเหตุจากสภาพ  
แวดล้อมอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ความปลอดภัย  
ในการทำงาน โครงสร้างขององค์การ วิธีการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม  
ร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น (35 : 288 - 289)

เมื่อปี ค.ศ.1966 นาเปียร์ (Napier) ได้ทำการวิจัยวิจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nebraska) พบว่า หน้าที่ของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 13 ประการคือ ผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหาร ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีอุปกรณ์การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ การจัดชั่วโมงสอนอย่างยุติธรรม และการได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับบุคคลในอาชีพอื่นซึ่งฝึกอบรมมาเท่ากัน (36 : 1228 - A) โฮเวลล์ (Howell) ได้ศึกษาวิจัยและกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูสูงคือ การที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้จักวางตัวอย่างเหมาะสม ช่วยเหลือคณะครูและยกย่องชมเชยครูที่ทำดี (37 : 7488 - A) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเลวิส (Lewis) ที่พบว่า ขวัญของครูมีระดับสูงเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย สนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (38 : 4105 - A)

ปี ค.ศ.1977 ฟอลคินส์ (Folkins) ได้วิจัยขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ขวัญของครูขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนและอัตราเงินเดือนที่ได้รับ (39 : 5483 - A) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจมส์ (James) ในปี ค.ศ.1978 ที่พบว่า ขวัญในการทำงานของครูที่สอนเด็กปัญญาอ่อนในไอไอไอ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ภาระหน้าที่ของครู ความสัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียน และอัตราเงินเดือน (40 : 6055 - A)

สำหรับผลการวิจัยภายในประเทศ มนูญ เอี่ยมวิสัย ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารมีผลต่อขวัญในการทำงานของครูสูง (41 : 80) ส่วน สงวน ช่างฉัตร ศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า สวัสดิการมีความสำคัญสูงสุดที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ (42 : 60)

กล้า ทองขาว ศึกษาขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-  
วิโรฒพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เรียงตามลำดับความสำคัญ 10 ลำดับได้แก่  
ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการ  
การยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความ  
เชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย  
ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน (43 : 94)

จากความคิดเห็นและผลการวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า จำนวน  
ปัจจัยที่แตกต่ากันนั้น ขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละคนจะมองอย่างกว้าง ๆ หรือจะพิจารณาอย่าง  
ละเอียด แต่โดยเนื้อหาสาระแล้ว ปัจจัยเหล่านี้ก็สอดคล้องกับปัจจัยตามทฤษฎีการจูงใจของ  
เฮอริชเบอร์ก การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาจากปัจจัย 12 ปัจจัย ที่คิดว่าเหมาะสมและครอบคลุมขวัญในการ  
ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์คือ ลักษณะของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน  
ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน  
การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง  
ของหน่วยงาน ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา  
กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพในสังคม สภาพการขาดงานและการโยกย้าย

ปัจจัยสุดท้ายคือ สภาพการขาดงานและการโยกย้าย เป็นปัจจัยที่ไม่มีผู้ใดกล่าวถึง  
แต่ผู้วิจัยเห็นว่าโครงสร้างและระบบบริหารราชการของไทยที่บุคลากรในสังกัดเดียวกันสามารถ  
โยกย้ายสับเปลี่ยนกันได้ทั่วประเทศนั้น สภาพการขาดงานและการโยกย้ายน่าจะเป็นปัจจัยที่  
ส่งผลกระทบกระเทือนต่อขวัญในการปฏิบัติงานอีกปัจจัยหนึ่งกล่าวคือ ถ้าการขาดงานและการ  
โยกย้ายของคนที่หน่วยงานกำหนดไปอย่างไม่สมเหตุสมผล จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึก  
หัวงระแวงไม่ไว้วางใจกันและกัน เบื่องานและเกียจงาน หมกดำลั้งใจที่จะคิดสร้างสรรค์ให้  
งานก้าวหน้าต่อไป จึงได้นำมาศึกษาอีกปัจจัยหนึ่งนอกเหนือจากปัจจัยที่บุคคลต่าง ๆ กล่าวไว้

ข. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของสภาพวัย

บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การแต่ละคน แต่ละกลุ่มอาจมีเจตคติต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเหตุผลทางจิตวิทยา กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีสำนึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น เพศเดียวกัน สูงอายุด้วยกัน หรือปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน จะมีแนวโน้มของเจตคติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจต่างกับเจตคติของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเป็นตรงกันข้าม กล่าวคือ กลุ่มปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิงอาจมีเจตคติต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มปฏิบัติงานที่เป็นเพศชาย หรือกลุ่มสูงอายุ อาจมีเจตคติที่คั่งของงานมากกว่ากลุ่มปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย เป็นต้น

จากผลการวิจัยของ มิลลิวีร์ หอสกุลกล ที่ศึกษาขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ได้สรุปไว้ว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (44 : 53) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรูคส์ (Brooks) ที่พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิต่ำมีขวัญในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีคุณวุฒิตั้ง (45 : 5744 - A)

มบุญ เอี่ยมวิสัย ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ครูที่มีอายุราชการมาก มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีวุฒิต่ำมีขวัญต่ำกว่าครูที่มีวุฒิตั้ง (41 : 90 - 91) ในสหรัฐอเมริกา เจมส์ (James) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูสอนเด็กปัญญาอ่อนในไอโฮไอ สรุปว่า ครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่เพิ่งเริ่มทำงาน ส่วนในเรื่องอายุปรากฏว่าครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี (40 : 6056 - A) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมเยอร์ส (Meyers) ซึ่งพบว่าวัยและประสบการณ์ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครู (46 : 1160 - A)

ในเรื่องเพศและประสบการณ์ บริงค์แมน (Brinkman) วิจัยพบว่า ครูผู้หญิงมีขวัญในการทำงานสูงกว่าครูผู้ชาย และครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนที่จะมาสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีขวัญต่ำกว่าครูที่ไม่มีประสบการณ์ดังกล่าว (47 :

ผลการวิจัยดังกล่าวแล้วจะแสดงให้เห็นว่าสถานภาพค่านาง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำต่างกัน แต่ก็มีผลการวิจัยจำนวนมากที่พบว่า สถานภาพส่วนตัวมิได้มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อาทิ สงวน ช่างฉัตร ไก่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า คุณวุฒิไม่มีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแตกต่างกัน (42 : 60) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กล้า ทองขาว ซึ่งพบว่า ตำแหน่ง วุฒิ และประสบการณ์ทางการสอนไม่ได้ส่งผลให้ขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน (43 : 94) ส่วน มอริส (Morris) วิจัยพบว่าขวัญของครูไม่สัมพันธ์กับอายุ เพศ นิสัย สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการสอน (48 : 4893 - A) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรดเฟอว์ (Redefer) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับครูจำนวน 5,000 คน สรุปว่า สถานภาพทางครอบครัว เพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลทำให้ขวัญของครูแตกต่างกัน (49 : 59 - 62)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานและสถานการณ์ ดังนั้นการศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องตรวจสอบมิติต่าง ๆ อย่างละเอียด เพื่อประโยชน์ที่แท้จริงในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญ เปรียบได้กับการตรวจโรคในผู้ป่วย หากแพทย์สามารถตรวจได้ละเอียดรอบคอบ การบำบัดรักษาก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำเอาสถานภาพค่านาง ๆ ของศึกษานิเทศก์มาเป็นตัวแปรที่จะศึกษาค้นคว้า โดยเลือกเฉพาะตัวแปรที่สำคัญ ๆ 6 ตัวแปรคือ เพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและเวลาที่เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

#### ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์

ด้วยเหตุที่ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพ็ญมัยเมื่อ พ.ศ. 2523 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตรงจึงมีน้อย แต่เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในปัจจุบัน ส่วนมากเป็นศึกษานิเทศก์ที่โอนมาจากศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด ซึ่งทำหน้าที่นี้ที่นครโรงเรียนระดับประถมศึกษาแต่เดิม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการ

วิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด ในส่วนที่เน้นประโยชน์กับการวิจัย ครั้งนี้มาประกอบการวิจารณ์วรรณคดีที่เกี่ยวข้องของควย ดังนี้

ในปี พ.ศ.2512 ศักดิ์สุวรรณ ลังกาพันธ์ ได้ศึกษาบทบาทของศึกษานิเทศก์ใน ทัศนะของครูที่ได้รับการนิเทศ พบว่า ฐานะในสถานต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์มีผลกระทบกระเทือน ต่อประสิทธิภาพของการนิเทศการศึกษา กล่าวคือ ถ้าศึกษานิเทศก์มี วิทยุฉวี ระเบียบการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และฐานะทางสังคมสูงแล้ว ครูมีแนวโน้มจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามมากกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีฐานะดังกล่าวกว่า (50 : 124-125) ✓

พ.ศ.2518 วนิดา มนต์ไพฑูย์ ทำการวิจัยเรื่อง เจตคติของครูที่มีต่อศึกษานิเทศก์ สรุปว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และไม่จำเป็นต้อง เป็นเพศใด แต่จำนวนผู้มีความเห็นว่า ควรจะเป็นเพศชายมีมากกว่า (51 : 83)

บุญ บุญเชิด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด เมื่อปี พ.ศ.2519 ปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัดไม่พอใจองค์ประกอบทางด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การขาดอุปกรณ์ งบประมาณสำหรับการนิเทศน้อย ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานทางวิชาการ เพราะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของศึกษาธิการจังหวัด และศึกษานิเทศก์ต้องทำงานธุรการมากเกินไป จนไม่มีเวลาจะคิดริเริ่มงานตามหน้าที่ของตน ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์พอใจได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพของงานและเกียรติภูมิของตำแหน่ง การยอมรับนับถือในผลงาน นโยบายการนิเทศและผลสัมฤทธิ์ของงาน (52 : 123 - 128)

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการจัดและการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ นั้น ระเบียบ เพชรประสิทธิ์ วิจัยพบว่า ปัญหาสำคัญในการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดคือ การขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการนิเทศ ขาดยานพาหนะในการเดินทางไปนิเทศ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า (53 : 57) นอกจากนี้



มาลี กล้ายชม ได้วิจัยเรื่องปัญหาการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุตรดิตถ์ เมื่อ พ.ศ.2524 พบว่า ปัญหาสำคัญคือการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการนิเทศ และ สักส่วนที่ไม่เหมาะสมระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศคือ จำนวนผู้นิเทศมีน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับครู อาจารย์ เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่อเนื่องคือ โรงเรียนได้รับการนิเทศไม่ทั่วถึง หน่วยงานนิเทศออกนิเทศได้ไม่สม่ำเสมอ และไม่มีการออกติดตามผลการนิเทศที่ได้กำหนดการไปแล้ว (54 : 94 - 95)

ส่วนคุณสมบัติของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สาราญ ธรรมวัน วิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังว่าศึกษานิเทศก์ควรมีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี และมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย (55 : 135)

ผลการวิจัยดังกล่าว แม้จะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แต่ผู้วิจัยได้ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพิจารณาเลือกตัวแปรที่จะศึกษาและกาบสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย