



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นผลของการเรียนการสอนที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผู้ให้ความสนใจและศึกษาวิจัยถึงตัวแปรที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งส่วนมากเป็นตัวแปรภูมิหลังของครู ภูมิหลังของนักเรียน ลักษณะนิสัยในการเรียน สำหรับตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูยังไม่ค่อยมีการศึกษากันมากนัก เพื่อให้มองเห็นแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรของครูซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกมาศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุกับตัวแปรที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละตัวแปรตามลำดับดังนี้คือ ความหมาย แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายของขวัญ หรือขวัญในการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังนี้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2514 : 368) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า หมายถึงสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจจะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2523 - 2524 : 42) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึงสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของ

หน่วยงานนั้น

เดวิส (Davis 1967 : 74) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญหมายถึง ทักษะของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสถานแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

จูเซียส (Jucius 1971 : 285) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของสิ่งต่อไปนี้ (1) ทักษะแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และระดับของอารมณ์ (2) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ ทักษะและอารมณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม (3) เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง และ (4) เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

เวสเตอร์ (Webster 1971 : 1168) ได้ให้ความหมายของขวัญว่าเป็นสภาพของจิตใจที่เกี่ยวกับความกล้าหาญ ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความมีวินัย ความศรัทธา ความเต็มใจ และสามารถทนความยากลำบากได้

สตาห์ล (Stahl 1971 : 166) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่าหมายถึงสภาพของจิตใจ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ความภูมิใจในงานและการเสียสละต่อหน้าที่

โยเดอร์ (Yoder 1959 : 445) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ

กูด (Good 1973 : 373 - 374) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานของครูคือ

(1) ทักษะและความรู้สึกของครูที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (2) สภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญาในการสร้างสรรค์ ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

อดัม และดิกกี (Adam and Dickcy 1966 : 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ น้ำใจ และทัศนคติของครูที่มีต่องานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีต่องานของครู

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ท่าที และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงานแสดงออกให้เห็นประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความพอใจ ความตั้งใจ หรือความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน

สงวน ช่างฉัตร (2529 : 21) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่งานและพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดี ความกระตือรือร้นในการทำงานจะมึ้น้อยมาก กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอย่างเห็น้อยหน้าย ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่เอยากได้ดีหรือก้าวหน้าในงาน

แอนเดอร์สัน (Anderson 1953 : 696) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูและผลสัมฤทธิ์

ของนักเรียน ได้ผลสรุปว่า ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนสูงจะมีขวัญอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของโอวาร์ด (Ovard 1966 : 214 - 218) พบว่า ขวัญของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันมาก ฮาแรบ (Harap 1959 : 55 - 57) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู พบว่าตัวแปรหนึ่งที่มีส่วนทำให้ขวัญของครูดี คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ติดต่อกันเป็นระยะยาว สำนักการศึกษา (2527) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของ นักเรียนประถมศึกษาศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนโดยส่วนรวมของนักเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เซวง ชี้นประโคน (2528) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามการรับรู้ของครู ผู้บริหาร และ ศึกษานิเทศก์ พบว่าตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สำคัญคือ ตัวประกอบด้านขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทัศนคติ

ทัศนคติเป็นตัวแปรที่มีองค์ประกอบย่อยที่สลับซับซ้อนมากมาย เป็นสภาพจิตหรืออารมณ์ของมนุษย์ เป็นความไม่เอียงทางด้านจิตใจภายในที่จะส่งผลออกมาทางด้านพฤติกรรม ทั้งนี้ต้องอาศัยพื้นภูมิหลังที่มีอยู่เดิม ข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของทัศนคตินี้ไว้หลายท่านดังนี้

ออลพอร์ต (Allport 1967 : 3) กล่าวว่าทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท เกิดจากการได้รับประสบการณ์ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลต่อสรรพสิ่งและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

ฮิลการ์ด (Hilgard 1962 : 564) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึงพฤติกรรมหรือความรู้ สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต่อแนวความนึกคิดใดหรือต่อสภาพการณ์ใด ๆ ในทางเข้าหาหรือหนี ออกห่าง และเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในทางที่เอนเอียงไปในลักษณะเดิม เมื่อได้พบกับสิ่ง ดังกล่าวนั้นอีก ทักษะคติ สามารถเสริมสร้างหรือหักล้างแรงขับ (Drive) แรงจูงใจ (Motive) ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้

อนาสตาซี (2519 : 480) กล่าวว่า มักมีผู้ให้คำจำกัดความของทักษะคติว่าเป็นความ โน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งเร้าที่กำหนดให้เป็นพวก ๆ ในทางชอบหรือไม่ชอบ เช่น เชื่อชาติ หรือกลุ่มเผ่าพันธุ์ ประเพณีเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสถาบันใดสถาบันหนึ่งเป็นที่เห็นชัดว่าตามคำ จำกัดความ เราสังเกตทักษะคติโดยตรงไม่ได้ ได้แต่สรุปพาดพิงจากพฤติกรรมที่แสดงออกทางภาษา และไม่ใช่ภาษา มโนภาพของทักษะคติอาจกล่าวได้ว่า หมายถึงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าจำพวกหนึ่ง อย่างสม่ำเสมอ ในทางปฏิบัติจริงทักษะคติมักผูกพันอยู่กับสิ่งเร้าทางสังคมและการตอบสนองด้าน อารมณ์มากที่สุด

เทรนดิส (Triandis 1971 : 143) กล่าวว่า ทักษะคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ ครอบคลุมความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้

ลักษณะสำคัญของทักษะคติ

ลักษณะสำคัญของทักษะคติแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ทักษะคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลหาใช่ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดไม่
2. ทักษะคติเป็นสภาพการทางจิตที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำของบุคคลเป็นอันมาก เพราะมันเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางไว้ว่า ถ้าบุคคลประสบสิ่งใดแล้วบุคคลนั้นจะมีที่ท่าต่อสิ่ง นั้นในลักษณะอันจำกัด

3. ทักษะคิดเป็นสถานการณ์ทางจิตที่มีแนวโน้มค่อนข้างจะถาวรพอสมควร ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละบุคคลมีการสะสม ประสบการณ์ การรับรู้ และผ่านการเรียนรู้มาเป็นอันมาก แต่ทักษะคิดอาจมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ (Fishbein & Ajzen 1975 : 6)

ทักษะคิดต่อวิชาชีวะ เป็นตัวแปรที่เป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษาในจิตวิทยาสังคม (Shaw and Wright 1967 : 1) ทักษะคิดต่อวิชาชีวะ มีความสำคัญมากต่อบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่และภารกิจในอาชีพนั้น ๆ ส่วนอาชีพครุฑนั้นทักษะคิดต่อวิชาชีวะครุฑมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของครุฑ (Ahluvalia 1974 : 1) โดยเฉพาะผู้ที่มิทักษะคิดที่ดีต่ออาชีพแล้วทำให้ เชื่อได้ว่าบุคคลนั้นจะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูง (Gribson and Hunt 1965 : 138) อาชีพครุฑเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ผู้ที่ประกอบวิชาชีวะครุฑควรมีความภูมิใจในวิชาชีวะของตน และมุ่งที่จะพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมอาชีพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม และให้การบริการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วินัย สมมิตร 2529 : 7) การเป็นครุฑที่ดีนั้น ไม่ใช่เพียงมีความรู้ตัวอย่างเดียวเท่านั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวประกอบหลายอย่าง เช่น ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และทักษะคิด เป็นต้น ครุฑที่มีความรู้หากขาดทักษะคิดที่ดีต่อการสอนแล้ว ย่อมจะเป็นครุฑที่ดีไม่ได้ (ชม ภูมิภาค 2519 : 156)

ทักษะคิดต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองของครุฑต่อโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกหรือแนวโน้มที่จะแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบ ทักษะคิดของครุฑที่มีต่อโรงเรียนนี้มีผลต่อพฤติกรรมของครุฑอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าครุฑมีทักษะคิดที่ดีในด้านการบริหารของโรงเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน สถานการณ์ทำงาน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น แล้วจะทำให้ครุฑมีความพอใจหรือมีทักษะคิดที่ดีต่อโรงเรียน เป็นผลให้ครุฑมีความผูกพันต่อโรงเรียน อยากใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียน อุทิศตนเพื่องานอย่างเต็มที่ ร่วมแรงร่วมใจกันสร้างสรรค์และมีกำลังขวัญดี ดังที่ เอ็ด สาระภูมิ กล่าวว่า การสร้างทักษะคิดที่ดีต่อหน่วยงาน จะเป็นสิ่งสำคัญประการแรก ในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน (เอ็ด สาระภูมิ : 47) และเดวิส กล่าวว่า ทักษะคิดของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงาน

นั่นเอง (Davis 1967 : 74) ในทางตรงข้ามถ้าประสบการณ์ที่ครูได้รับใหม่จากโรงเรียนขัดแย้งกับทัศนคติเดิม จะเป็นภาวะที่ทำให้ครูไม่สบายใจและเกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อโรงเรียน ครูจะรู้สึกขาดความอบอุ่น และกำลังใจในการทำงานของครูจึงลดน้อยลง ซึ่งจะเป็นการบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน เป็นความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงออกในรูปมีความพอใจ ไม่พอใจ มีความชอบ ความไม่ชอบ นัลแนลลี่ได้กล่าวถึงทัศนคตินี้เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Nunnally 1959 : 300 - 301) ดังนั้นครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ครูจะรู้สึกอบอุ่น พึงพอใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบุตรหลานของบุคคลในชุมชน

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เกิดจากประสบการณ์ที่ครูได้รับจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน การยอมรับในบทบาทของเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง สันเน อินทรประเสริฐ (2529 : 28 - 30) กล่าวว่า การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุ่มเมธ เดียวอิสเรส (2523 - 2524 : 42) ที่ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในหน่วยงาน ความรู้สึกนี้ส่วนหนึ่งเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และ ภิรมย์ พุทธรัตน์ กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จะปฏิบัติงานได้ดีและมีความพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (ภิรมย์ พุทธรัตน์ 2525 : 180 - 185) กล่าวคือถ้าครูมี ทัศนคติที่ดีต่อกันแล้ว จะทำให้ครูมีความรู้สึกสบายใจ ไม่มีความหวาดระแวงเพื่อนร่วมงาน และมีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้การประสานงานของคณะครูประสบผลดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ครูมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดี และสาเหตุหนึ่งของการที่ครูมีขวัญไม่ดีนั้นก็คือ การที่ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ประพฤติตนไม่เหมาะสม แดกความสามัคคี เห็นแก่ตัว ไม่มีความ

กระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่พอใจในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ทัศนคติต่อบุคลิกภาพของผู้บริหาร บุคลิกภาพของผู้บริหาร เป็นลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ งานจะมีประสิทธิภาพได้ผลอย่างแท้จริงหรือไม่ นั้นต้องอาศัยผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งงานต่าง ๆ จะดำเนินไปได้โดยถือหลักบังคับบัญชาอำนาจสั่งการเป็นสำคัญ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ดื้อยอมคาดการณ์ได้ว่างานไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ดี นอกจากจะมีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในหน้าที่การงานแล้วยังจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีความสามารถในงานและสามารถในการปกครองคนด้วย คือสามารถได้ทั้งผลงานและช่วยให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน และผู้บังคับชวชาญควรมีความยุติธรรมในการทำงาน ไม่ลำเอียง และควรสร้างมาตรการที่จะวัดความสำเร็จของงานอย่างเที่ยงธรรม เช่น การปูนบำเหน็จ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ความดีความชอบ เพื่อมิให้มีการหลอมนำข้อให้เกิดอาการขวัญเสียได้ (เนทันนา กบิลกาญจน์, พวงเพชร สุรัตน์วิกุล, สุกัทธา นิลวัชรบุญเจ็ด โสภณ 2521 : 120)

ในการบำรุงขวัญและกำลังใจยอมเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ นักบริหารที่ดีจะต้องมีศิลปในการปกครองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานด้วยความตั้งใจ พอใจ มีความสุข และเพลิดเพลินกับงาน รวมทั้งเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการบริหารที่ดีนั้นต้องให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจด้วย (สนั่น อินทรประเสริฐ 2529 : 28 - 29) จากผลการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู (2523 : 13 - 14) พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารและการบริหารโรงเรียน นับว่าเป็นตัวประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหารที่ดียอมจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ จีระชัย ปุณณโชติ ให้แนวคิดว่า การบริหารงานทุกชนิดผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (จีระชัย ปุณณโชติ 2519 : 6) ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีส่วนในการจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทอย่างยิ่ง

ในการสร้างบรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จ
แรง จูงใจจึงเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางในการทำงาน ปกติคนเราจะทำงานโดยใช้ความสามารถ
เพียง 20 - 30 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น แต่ถ้าได้รับการจูงใจจะใช้ความสามารถถึง 80 - 90
เปอร์เซ็นต์ (William James อ้างถึงใน ธรรมรส โชติบุญชูร 2524 : 17)

เมธ เมธสีมา (2516 : 58 - 59) ได้ให้ทัศนะถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารว่ามีส่วน
สำคัญที่ทำให้ครูขวัญดีหรือขวัญเสียได้ ซึ่งมูลเหตุที่ทำให้ครูขวัญเสีย เช่น ผู้บริหารโรงเรียนไม่รับฟัง
ความคิดความเห็นของครู ไม่มีความยุติธรรม มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำขาดการปรับปรุง
ตนเพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ครูขาดความเชื่อถือในตัวผู้บริหารโรงเรียน
ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่ใช้ความสนใจครู ทำให้ครูขาดความอบอุ่นในการทำงาน กำลังใจของครูใน
การทำงานย่อมลดลง แต่ในการตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็น
ผู้บริหาร มีความเชื่อในวิธีการใหม่ ๆ การบริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกระยะ เพื่อให้งานดีขึ้น
(Change for the better) ยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ของครูอย่างทั่วถึง และ
ช่วยเหลือแก่ครูทุกคน (Impartial and helpful) เมื่อมีปัญหายุ่งยากทั้งที่เกี่ยวกับนักเรียน
หรือเพื่อนครูด้วยกัน หรือผู้ปกครองนักเรียน โดยเข้าไปช่วยแก้ปัญหาอย่างยุติธรรมด้วยวิธีที่ถูกต้อง
มีข้อมูลประกอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ขวัญของครูก็จะดี ดังที่ เจมส์
กล่าวว่า ขวัญของครูจะดีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่าง
ครูกับผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู และภาวะหน้าที่ของครู (James 1978 :
6055 - 6055 A)

โอวาร์ด (Ovard 1966 : 214 - 218) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติ
งาน คือ ปัจจัยทางด้านมนุษยซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการธุรกิจ สำหรับในวงการ
ศึกษานั้น ปัจจัยที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูก็คือ บุคลิกภาพของผู้บริหาร สภาพด้านจิตใจและ
ร่างกาย การร้องทุกข์และการตัดสินใจที่มีผลต่อคณะครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารอยู่ในฐานะที่มี
อิทธิพลต่อปัจจัยทางมนุษยมาก จะต้องเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เสริมสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครู ตลอดจนให้การยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตัวครู เพราะ

การที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ ทำให้ครูตระหนักในความสำคัญของตนเอง

พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529) ฉันทนา ชั่งใจ (2531) รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) ทำการวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ผลตรงกันว่า ทิศนคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการช่างสังคม และด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ ทิศนคติต่อโรงเรียน ทิศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพลในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน แต่ในภาคกลาง กรุงเทพมหานคร และจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพลมีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ครูกับคณะครูในสถานศึกษานั้น ๆ

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการดำรงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้บังเกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความพอใจในการทำงาน เพื่อให้งานได้สำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันหน่วยงานร่วมกันด้วยความราบรื่น (วิจิตร อาชวะกุล 2526 : 7) ในปัจจุบันถือว่ามนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญช่วยในการสร้างความสำเร็จของงาน ผู้นำของประเทศ ผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ได้รับความสำเร็จในการงานจะไม่มีผู้ใดเลย ปราศจากมนุษยสัมพันธ์ (วิจิตร อาชวะกุล

2526 : 4) ครูที่ดีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2520 : 56) รู้จักปฏิบัติต่อผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักควบคุมสติของตนเองไม่ว่ามีความ อารมณ์ขัน รู้จักรับผิดชอบภาระงานในหน้าที่ (บัณฑิตวิทยาลัย 2524 : XY) การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือหมู่คณะ ความขยัน การสู้งาน การมีน้ำใจทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน เพราะการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนที่ทำงาน เป็นสำคัญ ถ้าได้คนไม่มีคุณภาพเข้าร่วมงานจะสร้างแต่ปัญหาทำให้สุขภาพจิตของเพื่อนร่วมงานเสื่อมโทรม จนอาจถึงขั้นหมดกำลังใจจะสร้างสรรค์หรือต่อสู้งานต่อไปได้ (ทวีป อภิสัทธี 2529 : 60 - 61) และ วินัย สมมิตร (2529 : 9) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเพื่อประกอบวิชาชีพครูว่า เพื่อนร่วมงานจัดเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้ครูรู้จักพัฒนาตนเอง

จากผลงานวิจัยของ พัชรินทร์ จินดาหลวง (2529) ฉันทนา ชังใจ (2531) รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) นงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) พบว่ามนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร และ จังหวัดชายแดนภาคใต้

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู สวัสดิการ การกระจายปริมาณงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน นโยบายและและโครงการจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ลักษณะของอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญดี (สุชา จันทรเอม 2520 : 93) สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า สิ่งอำนวยความสะดวกควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะช่วยน้อมนำใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514 : 406) ซึ่งสอดคล้องกับ นิพนธ์ จิตต์ภักดี ที่ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรมีห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528 : 58) บาร์นาร์ด (Barnard 1966 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานควรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความพอใจในงานว่าควรมีการปรับปรุงสภาพห้องทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจแก่ทุกคน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน พัดลม โทรทัศน์ ฯลฯ และการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีขึ้นวิธีหนึ่งก็คือ การให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย มีสหกรณ์ออมทรัพย์ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น (สุชา จันทรเอม 2520 : 93)

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน ความพอใจในนโยบายและการบริหารโรงเรียน นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herberg 1959 : 60 - 62) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Vandersal 1968 : 62 - 72) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิลฟอร์ดและเกรย์ (Guilford and Gray 1970 : 171) และจูเชียส (Jucius 1971 : 285) นอกจากนี้ มอร์และเบอร์น ยังเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Moore and Burns 1956 : 130 - 131) ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในนโยบาย และการบริหารโรงเรียน ชูรเดนและเซอร์แมน (Chruden and Sherman 1963 : 296) ได้กล่าวว่า วิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้มีความพึงพอใจในการทำงานวิธีหนึ่งก็คือ การได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้แสดงความคิดเห็น การพบปะหารือเข้าร่วมเป็นกรรมการร่วมในการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอย่างอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ใจ (สงวน ช้างฉัตร 2529 : 55 - 57) ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ว่าจะ เป็นไปในลักษณะของการมีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือร่วมให้ข้อเสนอแนะมักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภูมิใจได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์ 2525 : 363) นิพนธ์ จิตต์ภักดี กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจในเรื่องระบบและการดำเนินงานของหน่วยงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมอุทิศตนเพื่องาน และมีขวัญในการปฏิบัติงานดี (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528 : 57) และยังมีผู้กล่าวถึง ปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน อีกคือ การมีนโยบายที่แน่นอน และมีแนวการปฏิบัติที่ควบคู่กันไป (รัชนี ขวัญบุญจัน 2523 : 63) มีระบบสิ่งการที่แน่ชัดซึ่งสามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานได้ (สงวน ช้างฉัตร 2529 : 57) รวมทั้งมีระบบการประเมินผล (Job Evaluation) ที่ยุติธรรม (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 345)

3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ได้แก่การได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ดี เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนในด้านการเพิ่มพูนความรู้

โอกาสความก้าวหน้า เป็นความต้องการทางด้านกายภาพ และความมั่นคงของมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง (Physical and Security Need) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงาน (Strauss and Sayles 1966 : 7 - 16) ซึ่ง สุขศิริ (2523 : 118) กล่าวถึง แรงจูงใจว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ถ้าหากไม่มีแรงจูงใจ แต่ละคนจะไม่ยอมทำงานหนักหรือทำสิ่งใด ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง ทุกคนย่อมต้องการสิ่งตอบแทนเสมอ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ตลอดจนการให้ความเป็นธรรมตามสิทธิ์ของผู้ปฏิบัติงานที่ควรจะได้รับ ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2528 : 58) และรัชนี ขวัญบุญจัน กล่าวว่า การสร้างขวัญในหน่วยงานนั้น ประกอบด้วย การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า เช่น การศึกษาต่อ การยอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี ส่วน บาร์นาร์ด (Barnard 1961 :

142 - 149) ให้แนวคิดที่ว่า ชื่อเสียงการได้รับเกียรติยศ อำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจากการสำรวจของ ยูซอม (Usom) พบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่เป็นความต้องการของข้าราชการไทย คือ การฝึกฝนอบรม ดังนั้น โอกาสความก้าวหน้าจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญยิ่ง (Williams 1964 : 144 - 145) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (Moore and Bruns 1956 : 97) นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ เบรช (Brech 1966 : 508) ฟลิปปิโ (Filippo 1961 : 417) ไอบิล (อ้างถึงในบุญสิน จตุรพฤกษ์ 2509 : 22) และชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman 1968 : 442) กล่าวเช่นเดียวกันว่า โอกาสความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ พฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้ตบหนึ่งชั้น ในด้านการมอบหมายงาน การประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ขวัญดี (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 287) นั่นก็คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือหัวหน้างาน (Fareman) เป็นฝ่ายจัดการในอันดับแรก ทำหน้าที่ดำเนินงานและให้บริการด้านต่าง ๆ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนี้ จะเป็นสิ่งสำคัญในการประสานงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาระดับถัดขึ้นไป (ศิริโสภาคษ์ บุรพาเดชะ 2529 : 81) ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญดีขึ้นนั้น คือ หมั่นอบรม ฝึกฝน พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแจงถึงข้อบกพร่องในลักษณะให้เกียรติและเป็นกันเอง และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (เสถียร เหลืองอร่าม 2525 : 67) ซึ่งสอดคล้องกับ ชื่น สุขศิริ ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่พึงประสงค์ว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควรที่จะชี้จุดบกพร่อง และหาวิธีการแก้ไขในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นกันเอง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ (ชื่น สุขศิริ 2523 : 148)

สุพล ทองคลองไทร ได้กล่าวถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจำเป็นต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล (สุพล ทองคลองไทร 2525 : 55) และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาชั้นต้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Ghiselli and Brown 1965 : 430 - 433) ซึ่งผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพสูง จะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงด้วย (ธีรวิทย์ วัฒนพงศ์ 2524 : 86) สมหมาย สร้อยนาคพงษ์ (2527 : 23) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควรจะแนะนำอย่างชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้เกิดความสำนึกในการรับผิดชอบงาน และยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในโอกาสอันสมควร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญดี

พีชรินทร์ จินดาหลวง (2529) พบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษาในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉันทนา ชังใจ (2531) รุจิรา แก้วเจริญไพศาล (2531) และนงรัตน์ วงศ์ศรี (2531) พบว่า สภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร และสภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ในกรุงเทพมหานคร และในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง และในกรุงเทพมหานคร

สมรรถภาพครู

งานครูนั้นเป็นงานยากยิ่ง เพราะครูมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหลายด้าน ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมต่อนักเรียนและสังคม ผู้ที่เป็นครูจำเป็นต้องมีสมรรถภาพครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้ผลดี มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถภาพครูไว้ดังนี้

ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา (2529 : 10) ได้ให้ความหมายสมรรถภาพของครูว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ครูพึงมีในการช่วยให้นักเรียนมีการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา สังคม อารมณ์ และร่างกาย

เนอร์แมน อาร์ ดอดส์ (Norman R. Dodi 1973 : 194) ได้ให้ความหมายของสมรรถภาพของครูไว้คล้ายคลึงกับ ชมพันธ์ ว่า หมายถึง เจตคติ ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมของครูที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของงานของนักเรียนทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

กมล สุตประเสริฐ และคณะ (2523 : 3) ได้ให้ความหมายสมรรถวิสัย (Competency) หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และอุปนิสัย หรือบุคลิก ลักษณะ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาได้

แอนเดอร์สัน (Anderson 1972 : 10, อ้างถึงใน สุพจน์ ศุภกุล 2520 : 21) ได้ให้ความหมายของสมรรถภาพของครูว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เราจะสังเกตเห็นได้ และพฤติกรรมนี้จะมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนในทางบวก เช่น สมรรถภาพในการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ในการใช้คำถามได้หลายแบบ ในการใช้เทคนิคการถาม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถภาพของครู หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของครู ซึ่งครูแสดงออกมาและจะมีผลทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนากทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ และร่างกาย

สาโรช บัวศรี (2515 : 13 - 15) ได้กล่าวถึงมาตรการพื้นฐานที่ควรคำนึงในการเป็นครูไว้ คือ พยายามชวนหาความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ พยายามชวนหาให้เกิดมีคุณธรรม ศีลธรรมและวัฒนธรรมขึ้นในใจ พยายามชวนหาสร้างสมรรถภาพในการเป็นครู ซึ่งได้แก่

1. สามารถทำการสอนได้เป็นอย่างดี โดยรู้จักใช้จิตวิทยาแห่งการเรียนรู้ ใช้หลักการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก ใช้วิธีสอน วิธีการวัดผลที่เหมาะสม เป็นต้น
2. สามารถอบรม แนะนำ และปกครองได้เป็นอย่างดี โดยรู้จักใช้หลักการและวิธีการของการแนะนำและอบรม สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบิดา มารดา และผู้ปกครอง เป็นต้น
3. สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยรู้จักความสำคัญ ของกิจกรรมร่วมหลักสูตรในการเรียนการสอน เป็นต้น
4. สามารถสร้างสัมพันธภาพอันดี และร่วมมือกับชุมชนโดยรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับการเป็นครู ช่วยเหลือปรับปรุงชุมชน บำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน เป็นต้น
5. สามารถเป็นครูชั้นนำขึ้น โดยรู้จักเพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาชีพครู ยึดถือขนบธรรมเนียมของครูเป็นครู เป็นต้น

จรรยาบรรณคุณครู (2521 : 5) กล่าวถึงสมรรถภาพครูในด้านความสามารถในวิชาที่สอน และความสามารถในการสอนไว้ดังนี้

ความสามารถในวิชาที่สอน (Competencies in Academic Area) เป็นที่ยอมรับทั่วไปแล้วว่า ถ้าครูไม่มีความรู้ในเนื้อหาที่สอนย่อมสอนไม่ได้ ดังนั้นครูที่จะสอนวิชาใดควรจะมี ความรู้ในเนื้อหาวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการแสวงหาความรู้ของวิชานั้น ๆ และ รู้จักแหล่งที่จะได้แสวงหาความรู้ หลักฐานข้ออ้างอิงในวิชาของตนเป็นอย่างดี

ความสามารถในการสอน (Competencies in Professional Education)
ครูที่มีสมรรถภาพสูง ควรจะมีลักษณะดังนี้

1. เตรียมการสอนเป็น และต้องเตรียมการสอนทุกครั้ง
2. เข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษาและจุดมุ่งหมายของวิชาที่สอนอย่างแท้จริง
3. สามารถใช้วิธีสอนหลาย ๆ วิธีอย่างเหมาะสมกับกาลและโอกาส
4. สามารถเลือกผลิตอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมกับบทเรียน

5. มีความเข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียนเป็นอย่างดี
6. มีความสามารถในการเป็นผู้นำในชั้นเรียน
7. มีความเข้าใจในความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน
8. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
9. มีความสามารถในการปรับปรุงหลักสูตรและตำราเรียน
10. มีความสามารถในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

กนก ใบบัว (2524 : 55 - 57) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติสำหรับครู สรุปลงได้ดังนี้

1. มีความรู้ในเรื่องที่จะสอน
2. รวบรวมสะสมความรู้ต่าง ๆ
3. ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเสมอ
4. รู้จักพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนเองจากคำติชมหรือคำวิจารณ์ของผู้อื่น
5. ต้องมีความเชื่อมั่นว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดชีวิตของคนเรา
6. เป็นผู้ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในหมู่ผู้เรียน
7. รู้ว่าผู้เรียนต้องการอะไร
8. รู้ว่าผู้เรียนมีความสนใจอะไร
9. เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้
10. เป็นผู้มีความสามารถทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้โดยตัวของผู้เรียนเอง
11. มีการวางแผนการเรียนการสอนไว้เป็นอย่างดี
12. มีความเมตตากรุณา
13. มีปรัชญาการศึกษา
14. รู้วิธีการเรียนที่ดีและเรียนอย่างจริงจัง
15. มีความต้องการที่จะสอนอย่างจริงจัง
16. ตระหนักอยู่เสมอว่ายังมีใครที่สมบูรณ์หรือดีพร้อมไปหมด

สุรินทร์ สรสิริ (2515 : 3 - 8) ให้ความเห็นเกี่ยวกับครูดีว่าจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีหลายประการคือ

1. คุณลักษณะ ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย ซึ่งทำให้เกิดบุคลิกภาพที่ดี ช่วยปกครองนักเรียนได้ดี คุณลักษณะภายใน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง วาจาดี การรู้จักปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
2. การจัดชั้นหรือการจัดห้องเรียน ครูดีจะต้องมีศิลปะที่จะจัดห้องเรียนให้ถูกต้องกับหลักวิชาการศึกษา เช่น การจัดโต๊ะม้านั่ง การติดอุปกรณ์การสอน จัดห้องได้ถูกสุขลักษณะ รู้จักใช้อุปกรณ์การสอนให้เกิดประโยชน์
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ครูดีต้องรู้จักนำจิตวิทยาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ครูดีเด็กย่อมรักเคารพ เกรงกลัวและมองเห็นครูเป็นที่พึ่งและเป็นคนให้ความอบอุ่นทางใจได้
4. การสอน ครูดีจะต้องมีความรู้และมีวิธีสอนที่ดีด้วย ครูดีต้องมีการเตรียมการสอน ทำโครงการสอนไว้ล่วงหน้า เป็นระยะทั้งระยะสั้นและระยะยาว การสอนต้องสอนตามหลักสูตรและประมวลการสอน ต้องมีความรู้ดีในเรื่องที่สอน
5. เจตคติที่มีต่ออาชีพครู ครูดีจะต้องมีจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบ ประเพณีของครู ซึ่งครูสภาอันเป็นสถาบันของครูวางระเบียบไว้ ครูที่ดีต้องหมั่นหาความรู้ใส่ตัวอยู่เสมอ ทำตนให้เป็นพหุสูต
6. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง ครูที่ดีต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปของเด็กเมื่ออยู่ที่บ้าน และช่วยกันทำงานเพื่อการศึกษาของเด็กและความเจริญรุ่งเรืองของโรงเรียน และคิดเสมอว่าโรงเรียนดีย่อมทำให้ชุมชนดี และชุมชนดีย่อมทำให้โรงเรียนดี

ส่วนสมรรถภาพของครูประถมศึกษาโดยเฉพาะนั้น โครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครู รายงานการวิจัยคณะที่ 2 (2523 : 245 - 264) ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง "การศึกษาหาสมรรถวิสัยของครูประถมศึกษาที่ต้องการ" ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่กำหนดสมรรถวิสัยของครูจากหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ดำเนินการวิจัย และการตัดสินของคณะผู้วิจัย อันประกอบ

ด้วย ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์จากวิทยาลัยครู นักการศึกษา นักจิตวิทยา นักประเมินผล และนักวิจัย สรุปลมรรถภาพหรือสมรรถวิสัยของครูประถมศึกษา จากทุกภาคภูมิศาสตร์ของประเทศไทย รวมทั้งกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

สมรรถวิสัยที่ครู ผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์วิทยาลัยครูเห็นว่าจำเป็นมาก สำหรับครูประถมศึกษา คือ

1. ด้านชุมชนและสิ่งแวดล้อม เป็นด้านที่ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่สามารถประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนนำเอาปัญหาของชุมชนและสิ่งแวดล้อมนั้นมา ให้เด็กได้ศึกษา
2. ด้านหลักสูตรและสื่อการเรียน เป็นด้านที่ครูจะต้องรู้รายละเอียด เข้าใจจุดประสงค์การเรียนรู้ตามหลักสูตร สามารถหาสื่อการเรียนที่เหมาะสมแก่สมรรถภาพของเด็กแต่ละอายุและแต่ละท้องถิ่น
3. ด้านตัวเด็ก เป็นด้านที่ครูจะต้องเข้าใจจิตวิทยา ทั้งในด้านการเจริญเติบโต และการเรียนรู้ ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่มีแก่เด็กในวัยเข้าเรียนประถมศึกษา
4. ด้านโรงเรียน เป็นด้านที่ครูจะต้องเข้าใจว่าโรงเรียนเป็นสังคม โรงเรียนเป็นที่จัดกิจกรรมให้เกิดมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ในตัวเด็ก โรงเรียนจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เด็ก
5. ด้านตัวครู เป็นด้านที่ครูจะต้องฝึกฝน ปรับปรุงตัวครู เพื่อให้เป็นครูที่ดี เพราะเด็กจะเลียนแบบอย่างทั้งในด้านลักษณะท่าทาง อุปนิสัยใจคอ และกริยามารยาท
6. ด้านการปฏิบัติการสอน เป็นด้านที่ครูจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวเด็กทุกกลุ่มวิชา และมวลประสบการณ์ นั่นก็คือครูต้องสอนเป็นหลายอย่าง
7. ด้านการประเมินผล เป็นด้านที่ครูจะต้องมีทักษะในการประเมินผลกิจกรรมการเรียนของนักเรียนและการสอนของตัวเอง โดยเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตร เพื่อเป็นเกณฑ์ในการตัดสินผลการเรียนของนักเรียน

สำหรับต่างประเทศนั้น ก็มีการกำหนดคุณลักษณะของครูที่ดีไว้คล้ายคลึงกับของไทย เช่น กิบสัน อาร์ โอลิเวอร์ และ ฮันท์ ซี ฮาโรลด์ (Gibson R. Oliver and Hunt C. Harold 1965 : 243) มีความเห็นว่า ครูที่มีความสำเร็จในการทำงานหรือเป็นครูที่ดีได้ ต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ รวม 14 ลักษณะคือ

ก. ความรู้ (Knowledge)

1. มีความรู้ในด้านวัฒนธรรมและตนเองมีวัฒนธรรม
2. รู้เรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายวิชาของตน
3. มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก และพัฒนาการของการเรียนรู้
4. มีความรู้ในการปฏิบัติงานครู ได้แก่การมีเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ

ข. ทักษะ (Skills)

1. มีทักษะในการใช้ภาษา ทั้งภาษาเขียนและภาษาพูด ทำให้เด็กเข้าใจง่าย
2. มีทักษะในการเข้ากับคนอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์ดี
3. มีทักษะในการค้นคว้าวิจัย เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและหาทางแก้ปัญหาอย่าง ถูกหลักวิชาและตรงกับข้อเท็จจริง
4. มีนิสัยรักงานครู

ค. ความสนใจ (Interest)

1. สนใจนักเรียน
2. สนใจวิชาที่ต้องสอนทุกวิชา
3. สนใจที่จะสอน
4. สนใจโรงเรียนและชุมชนอันที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน
5. สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพครู
6. สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ในมลรัฐแมริแลนด์ (Maryland) สหรัฐอเมริกา ได้มีการออกกระเปียบข้อบังคับของสมาคมครูเกี่ยวกับคุณลักษณะและความสามารถของครู (The Characteristics of the Competent Teacher in Har Ford County) สำหรับประเมินผลการทำงานของครู มี 6 ประการ คือ (A Statement of the Harford County Teachers' Association Bel Air, Maryland 1973 : 130 - 132)

1. บุคลิกภาพ เช่น ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ เชื่อมั่นในตนเอง รู้จักกาลเทศะ เข้ากับคนได้ทุกลักษณะ เป็นต้น
2. การปฏิบัติงาน เช่น ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงเวลาเสมอ สอนเด็กและปกครองชั้นได้ดี รู้จักเด็กเป็นรายบุคคลดี ตรวจสอบสม่ำเสมอ รู้จักใช้ประโยชน์จากบุคคลในวงงานของตน เป็นต้น
3. การสอน เช่น เตรียมงานสอนประจำวันสม่ำเสมอ สอนนักเรียนให้เข้ากับชีวิตประจำวัน สอนให้นักเรียนรู้จักช่วยตนเอง มีเสียงดังฟังชัด ใช้ภาษาถูกต้อง เป็นต้น
4. ความรับผิดชอบในอาชีพ เช่น มีความสัมพันธ์กับนักเรียนในด้านจริยธรรมเป็นอย่างดี ภูมิใจในอาชีพครู เอาใจใส่ต่อการพัฒนาการของเด็กเสมอ ซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร เคารพต่อเสียงส่วนมาก เป็นต้น
5. การแสวงหาความรู้ เช่น มีความเป็นเลิศในสาขาวิชาการของตน มีใจใฝ่หาความรู้ต่อเนื่องตลอดเวลา เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ ศึกษาจุดประสงค์ของวิชาที่สอนให้เข้าใจได้ดี เป็นต้น
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น เข้าใจปัญหาของท้องถิ่นดี รู้จักหน้าที่ของพลเมืองที่ดี เข้าใจส่วนบกพร่องของโรงเรียนเกี่ยวกับชุมชน เคารพความเห็นของชุมชน ติดต่อชุมชนสม่ำเสมอและให้ชุมชนมีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียน เป็นต้น

เจมส์ อี ไวแกนด์ (James E. Weigand 1977 : 6) กล่าวถึงทักษะพื้นฐาน 7
 อย่างที่จะส่งเสริมสมรรถภาพในการเป็นครู คือ

1. ทักษะในการประเมินลำดับขั้นพัฒนาการสติปัญญาของเด็ก
2. ทักษะในการเขียนจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
3. ทักษะในการเสริมแรงจิตใจ
4. ทักษะในการจัดลำดับชั้นการสอน
5. ทักษะในการใช้คำถาม
6. ทักษะในการวัดและการประเมินผล
7. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์

จะเห็นได้ว่าสมรรถภาพของครูทั้งของไทยและของต่างประเทศนั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกัน
 คือจะครอบคลุมในเรื่อง คุณลักษณะส่วนตัวของครู เรื่องการสอนและการประเมินผล การหา
 ความรู้เพิ่มเติม และเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ไรวัลย์ นิตักษ์สาลี (2523 : 61 - 62) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลใน
 การสอนกับภูมิหลังของครูโดยครูประเมินตนเอง พบว่า อายุ ประสบการณ์ (จำนวนปี) ที่
 ทำการสอน และความรักในอาชีพครูมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินประสิทธิผลการสอนโดยครู
 ประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศของครู วุฒิต่างการศึกษา การผ่านการอบรมในวิชาที่
 ทำการสอน และการได้สอนตรงตามวิชาเอกโทที่เรียนมาของครูนั้น ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะ
 สรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กับผลการประเมินประสิทธิผลการสอนโดยครูประเมินตนเอง

การ์ณีย์ เองพานิช (2528 : 100 - 104) ทำการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอน
 ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 8
 ตามการรับรู้ของตนเอง พบว่า ครูที่มี เพศ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิต่างการศึกษา สถานภาพ
 ทางเศรษฐกิจ แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วีรพล อารารณ (2528 : 206 - 209) ทำการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถภาพของตนเองของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก พบว่า กลุ่มครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลุ่มครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และกลุ่มครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถภาพของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 - 10 ปี กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 - 20 ปี กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถภาพของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภูมิหลัง

การที่ครูจะทำงานได้ผลดีย่อมขึ้นอยู่กับตัวประกอบหลายอย่าง เช่น วุฒิของครู ประสบการณ์ของครู (ธำรง บัวศรี 2511 : 55) กิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 261 - 263) กล่าวว่า ค่าจ้างเงินเดือน ลักษณะอันเป็นเนื้อหาของงาน เช่น งานสบาย งานที่ลักษณะท้าทาย งานที่มีความดึงดูดใจให้บุคคลอยากทำ เป็นตัวประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน และเกคินี หงสนันท์ (2518 : 129 - 131) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนรากฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ การเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

อารี สวรรค์วานิช (2521 : 122) พบว่าครูประจำบาลในจังหวัดสุโขทัยที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีขวัญดีกว่าครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ ครูที่มีอายุราชการมากมีขวัญดีกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีขวัญในอันดับต่ำที่สุด

อรพรรณ วีระกะรัส (2523 : 38 - 39) พบว่าวุฒิ วันลา อายุ ประสบการณ์การสอน และเพศของครู มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกองวิชาการ สำนักการศึกษา (2527 : 92) ที่พบว่าประสพการณ์การสอน คุณวุฒิของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 23 - 35) ที่พบว่า อายุ และวุฒิของครูมีความสัมพันธ์กับการเลื่อนชั้นของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ในทุกภาค

กองวิชาการ สำนักการศึกษา (2527 : 81 - 85) พบว่า การอบรมเพิ่มเติม หลักสูตรนักบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เจตคติต่ออาชีพครู คุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หัวหน้าสถานศึกษาเพศหญิงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของ นักเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประสพการณ์การเป็นหัวหน้าสถานศึกษา อายุราชการ ภาวะเกี่ยวกับบุตร และประสพการณ์การสอน มีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนเอง พบว่า อายุ เพศ จำนวนวันมาเรียน มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ตัวแปรที่เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ พื้นที่ของโรงเรียน ส่วนขนาด ห้องเรียน อัตราส่วนนักเรียนต่อครู มีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ อรพรรณ วีระกะลัส (2523 : 38 - 39) พบว่า เพศ สถิติ การมาเรียนของนักเรียน อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู 1 คน และขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เกียรติ อัมพรายณ์ และคณะ (2526 : 144) พบว่า สัมฤทธิ์ผลทาง การเรียนของนักเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่ำกว่าโรงเรียนขนาดปกติ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2525 : 85) พบว่า อัตราส่วนนักเรียนต่อครูที่เหมาะสมคือครู 1 คน ต่อนักเรียน 22 - 24 คน สำนักงาน คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527 : 14) พบว่า อัตราส่วนนักเรียนต่อครูมีความสัมพันธ์ กับความสามารถพื้นฐานของนักเรียน