

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์การใด ๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์การทางราชการหรือองค์การของเอกชนก็ตาม จะต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ที่สำคัญ 4 ประเภทคือ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ(material) และการจัดการ (management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4M's¹ ในการที่จะใช้ทรัพยากรการบริหารทั้ง 4 อย่างนี้ให้เกิดประโยชน์บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ จะต้องมีการบริหารเกิดขึ้น ซึ่งการบริหารหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน² จากคำนิยามที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า การบริหารนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทรัพยากรสำคัญ "คน" ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดการบริหารขึ้น คน เป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการบริหาร และคนเป็นปัจจัยในการบริหารชนิดเดียวกับชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่คนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ เพราะงานจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับคนเป็นประการสำคัญ ดังที่ ภิญโญ สาธร กล่าวว่า

ในวงการบริหารใด ทั้งในวงการธุรกิจ วงการราชการ และวงการศึกษา ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลยหากคนที่จะใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้

¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 7.

²ธัญญา กุปรัตน์, "หลักการบริหารการศึกษา," ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525. (อัครสำเนา)

หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือกับปฏิบัติงานใหญ่บรรลุเป้าหมายเดียวกัน³

การบริหารงานในองค์การทุกองค์การ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานอยู่เสมอ การที่จะรักษาระดับขวัญของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอควรจะต้องมีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะขวัญมีความสำคัญมากที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ ฟลิปโป (Flippo) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า กำลังขวัญที่ดีจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้ความจงรักภักดีมีสัจต่อหมู่คณะและองค์การ และเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับบังเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในระเบียบวินัย มีศีลธรรมอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับบุคคลในหมู่คณะ และสร้างเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้กำลังขวัญที่ดีจะเกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ และขวัญที่ดีทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่⁴ นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราศุลย์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก หันนคติ ของคนในหน่วยงานที่มีต่องานต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อความสำเร็จตามจุดหมายขององค์การ ต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ขวัญของคนในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบอยู่เสมอ ภาวะกายเราถือว่าสุขภาพที่ดีได้ด้วยความแข็งแรง หน่วยงานเราจะมีความมั่นคงก็วัดได้ด้วยความช่วยเหลือของคนที่ทำงาน ขวัญในหน่วยงานจะมองได้จากหันนคติของคนที่มาต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้นของคนทำงาน ความสามัคคีกลมเกลียวของคนในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้นในหน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงขวัญเพื่อให้คนทำงานด้วยดีและทำงานใหญ่บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน⁵

³ วิทยุไธย สาร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518), หน้า 5.

⁴ Edwin B. Flippo, Principle of Personnel Administration (New York: McGraw-Hill Book, Co., Inc., 1961), p. 417.

⁵ นพพงษ์ บุญจิตราศุลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ, 2529), หน้า 120.

ในเรื่องความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานนี้ ไวล (Wiles) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์และจิตใจของคนที่มีต่อคนอื่นของเขา และความรู้สึกว่าหน่วยงานมีความมั่นคงและดำเนินชีวิตอย่างผาสุก มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความรู้สึกในความสำเร็จและรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญ ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีความรับผิดชอบต่อตนเอง⁶ ซึ่งถ้าหากจะกล่าวโดยสรุปแล้ว ขวัญเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นเรื่องของความรู้สึกที่เป็นนามธรรม ไม่อาจจับต้องสัมผัสได้ แต่เราสามารถจะทราบสภาพขวัญของบุคลากรในหน่วยงานได้จากการสังเกตปฏิกิริยาที่แสดงออก และจากผลงานที่ผลิตออกมา เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพราะเห็นว่าระบบการบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคปัจจุบันโดยเฉพาะในระดับอำเภอไม่มีเอกภาพ มีแต่การบริหารงานที่เป็นเอกเทศ กล่าวคือการบริหารงานการศึกษาของกระทรวงศึกษานิเทศก์ในระดับอำเภอ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบสองหน่วยงานคือ สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานของกระทรวงศึกษานิเทศก์ทุกกรมในระดับอำเภอ ในฐานะผู้แทนของกระทรวงศึกษานิเทศก์ ยกเว้นงานของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่างานที่ต้องรับผิดชอบมากมายและกว้างขวางหลากหลาย แต่กลับขาดแคลนทรัพยากรในการบริหารเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในคาบสมุทรซึ่งในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอจะมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมดโดยเฉลี่ยประมาณ 3 - 5 คน จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะคนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดคงได้กล่าวมาแล้ว

สำหรับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นผู้รับผิดชอบเฉพาะงานด้านการศึกษาภายในอำเภอ แต่มีทรัพยากรในการบริหารอย่างพอเพียง โดยเฉพาะในด้านการคลังซึ่งมีอยู่อย่างพร้อมเพียงเกือบทุกหมู่บ้าน และมีกฎหมายรองรับให้อำนาจและบทบาทที่แน่นอนและชัดเจน

⁶ Kimbal Wiles, Supervision for Better School (New York :

สำหรับการปฏิบัติงานนั้น ทั้งสองหน่วยงานจะต้องมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันอยู่เสมอ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบงานด้านการศึกษาด้วยกัน แต่จากสภาพที่เป็นจริงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ายังมีการปฏิบัติงานเฉพาะงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละสำนักงาน ตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนที่ตนมีอำนาจหน้าที่ที่จะคงปฏิบัติ ยังไม่ค่อยจะมีการประสานสัมพันธ์และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมากนัก หรืออาจมีบ้างขึ้นอยู่กับความสามารถและบุคลิกภาพเฉพาะตัวบุคคล อันเป็นผลให้งานด้านการศึกษาขาดความต่อเนื่องและดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานทั้งสองหน่วยงานนี้น่าจะมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ อาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งเมื่อทราบสาเหตุที่แท้จริงจากผลการวิจัยแล้วจะสามารถนำไปแก้ไขและปรับปรุงการบริหารงานการศึกษาในระดับอำเภอทั้งสองหน่วยงาน เพื่อให้งานการศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือนโยบายตามที่มุ่งหวังได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและประสงค์ที่จะศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อประโยชน์ในการบริหารการศึกษาในระดับอำเภอต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีความประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

สมมติฐานในการวิจัย

ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 10 ประการ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือคณาธิการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ทุกอำเภอและกิ่งอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) โดยแบ่งกลุ่มเป็นรายจังหวัดทุกจังหวัด จากนั้นจึงใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เป็นรายอำเภอและกิ่งอำเภอ ในทุกจังหวัด โดยแต่ละจังหวัดมีจำนวนอำเภอและกิ่งอำเภอที่สุ่มตัวอย่างได้ เป็นสัดส่วนโดยตรงกับจำนวนอำเภอและกิ่งอำเภอทั้งหมดของจังหวัดนั้น โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองฝ่ายอยู่ในอำเภอและกิ่งอำเภอเดียวกัน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือแบบองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปเป็นองค์ประกอบ 10 ประการ เพื่อใช้ในการวิจัยดังนี้⁷

- 3.1.1 ลักษณะของงาน
- 3.1.2 สภาพการปฏิบัติงาน
- 3.1.3 ความมั่นคงของงาน
- 3.1.4 ความเจริญก้าวหน้า
- 3.1.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด
- 3.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้นับกับบัญชา
- 3.1.7 การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
- 3.1.8 นโยบายและการบริหารงาน
- 3.1.9 การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา
- 3.1.10 สถานภาพทางสังคม

⁷ Frederick K. Herzberg, Bernard Mausnee, and Block Snyderman, The Motivation to Work (New York : John Welley, 1959), pp. 263-264.

3.2 คิวเปอร์ตาม ไคเม ขั้วในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอและ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

คำนิยามต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

1. ขั้ว หมายถึงสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นสภาพทางจิตใจ สภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่น และอื่น ๆ⁸

2. ศึกษาธิการอำเภอ หมายถึงผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ซึ่งเป็นผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218⁹ และเป็นข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 30 (ก) (4)¹⁰ มีอำนาจหน้าที่บริหารและปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการในเขตอำเภอ ซึ่งในการวิจัยนี้จะใช้อักษรย่อในตารางวิเคราะห์ข้อมูลว่า "ศธ.อ."

3. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ หมายถึงผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งเป็นหัวหน้าสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 30 (ก) (12)¹¹ มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาควบคุมดูแลโดยทั่วไป ซึ่งงานราชการของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 มาตรา 27¹² ซึ่งในการวิจัยนี้จะใช้อักษรย่อในตารางวิเคราะห์ข้อมูลว่า "หน.ปอ."

⁸ Herbert J. Chrudden and Arther W. Sherman, Jr., Personnel Management (Cincinnati : South Western Publishing, 1961), p. 431.

⁹อมร จันทรสมบูรณ์, ประมวลพระราชบัญญัติแห่งกฎหมายปกครอง (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ยูนิโคปรีดักชั่น, 2525), หน้า 31.

¹⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 611.

¹¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 611.

¹²เรื่องเดียวกัน, หน้า 358.

4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึงการแบ่งภาคตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ในการปกครองของประเทศไทย ซึ่งมีพื้นที่อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ ประกอบด้วย จังหวัดจำนวน 17 จังหวัด ดังนี้ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย อุดรธานี และอุบลราชธานี
5. ลักษณะของงาน หมายถึงปริมาณ ความยากง่าย ความพอดี ความน่าสนใจ ความรู้สึกท้าทายใฝ่อยากทำอยากปฏิบัติในงานนั้น ตลอดจนการมีความรู้สึกว่าจะทำได้สำเร็จ
6. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพแวดล้อม เช่น สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
7. ความมั่นคงของงาน หมายถึงการดำรงอยู่อย่างถาวรของงานหรือตำแหน่งหน้าที่ การงาน ไม่ถูกยุบหรือยกเลิกได้ง่าย ๆ
8. ความเจริญก้าวหน้า หมายถึงการได้มีโอกาสเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งไปสู่ขั้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อ เข้ารับการอบรมหรือได้วุฒิสูงขึ้น
9. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึงเงินเดือนที่ทางราชการจ่ายให้เป็น ประจำทุกเดือน รวมทั้งค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าช่วย การศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการรับราชการ
10. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและพนักงานจ้าง หมายถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน และกับพนักงานจ้าง ความสามารถที่จะ ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน
11. การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึงการได้รับความไว้วางใจ ได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ตามจุดหมายหมายและเกิดความพอใจในผลสำเร็จนั้น
12. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึงแนวทางอย่างกว้าง ๆ ที่เป็นวัตถุประสงค์หลัก ในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมที่บุคคลดำเนินงานร่วมกันเพื่อไปบรรลุวัตถุประสงค์
13. การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวบังคับบัญชา หมายถึงการควบคุมดูแล ในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย และความเชื่อถ้อยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน
14. สถานภาพทางสังคม หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือ การมีความสัมพันธ์ อันดีทั้งในวงราชการ ประชาชน และสังคมทั่วไป

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะช่วยให้ทราบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
2. ผลการวิจัยจะช่วยให้ทราบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด
3. ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนา และรักษาสภาพของปฏิบัติการในอยู่ในระดับสูง อันจะส่งผลไปถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานใหม่บรรลุวัตถุประสงค์
4. ผลการวิจัยจะยังประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ และสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 17 จังหวัด 203 อำเภอ และ 36 กิ่งอำเภอ รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 478 คน จำแนกเป็นศึกษานิเทศก์อำเภอ 239 คน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ 239 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากรแต่ละฝ่ายดังนี้คือ จำนวนประชากรทั้งหมด 239 คน ในระดับแห่งความเชื่อมั่น .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 150 คน¹³ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน โดยสุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ฝ่าย ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ซึ่งแบ่งกลุ่มเป็นรายจังหวัดทุกจังหวัด แล้วจึงใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นรายอำเภอและกิ่งอำเภอในทุกจังหวัด โดยแต่ละจังหวัด

¹³Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement Vol.30, No.3, (Autmn, 1970) : 608.

มีจำนวนอำเภอและกิ่งอำเภอที่สุ่มตัวอย่างใด เป็นสัดส่วนโดยตรงกับจำนวนอำเภอและกิ่งอำเภอของจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ฝ่าย อยู่ในอำเภอและกิ่งอำเภอเดียวกัน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยแนวทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของเฮอซเบิร์ก (Herzberg) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check-List) และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

4. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปสำรวจและเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 17 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่งแบบสอบถามให้ศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในแต่ละจังหวัดที่มีความรู้จักสนิทสนมคุ้นเคยเป็นส่วนตัวกับผู้วิจัยและมีความเชื่อถือได้ เป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามในวันที่มีการประชุมศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างใดตอบแล้วส่งกลับคืนให้ผู้วิจัย และในบางจังหวัดผู้วิจัยเดินทางไปดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบขวัญของศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้การทดสอบแบบที (t - test)

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

การเสนอข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 บท พร้อมทั้งบรรณานุกรมและภาคผนวก ดังนี้

บทที่ 1 กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ความสำคัญของคนในฐานะเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3 กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลคาน่สดานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน และการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และขอเสนอแนะ กล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ขอเสนอแนะ และขอเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียน

