

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

นางสาวอังคณา บุญเกิด

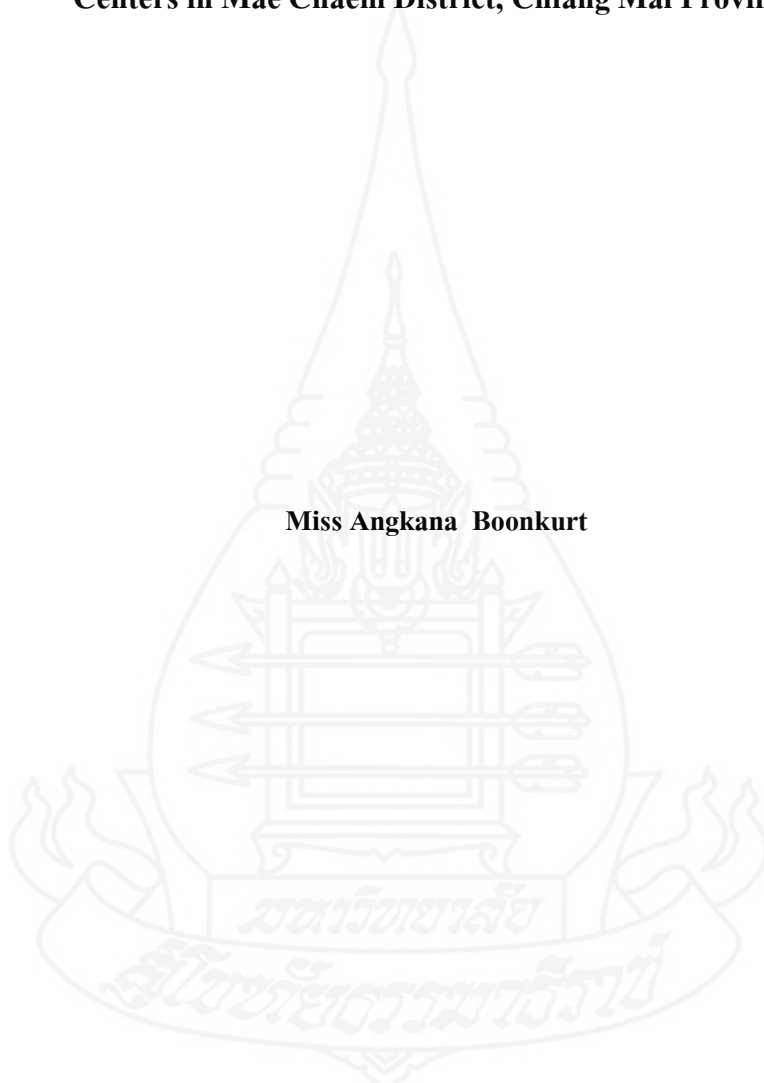


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Morale in Work Performance of Teachers in Preschool Children Development
Centers in Mae Chaem District, Chiang Mai Province**

Miss Angkana Boonkurt



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirath Open University

2012


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อและนามสกุล นางสาวอังคณา บุญเกิด
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันศิริจนางค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันศิริจนางค์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. บุญคือ ทองอยู่)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถเทพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **คั่นคว่าอิสระ** ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ศึกษา นางสาวอังคณา บุญเกิด รหัสนักศึกษา 2542300526 **ปริญญา**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว่าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ และ (2) เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็น ครูผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมีระดับขวัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และ (2) ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ขวัญในการปฏิบัติงาน ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เชียงใหม่

Independent Study title: Morale in Work Performance of Teachers in Preschool Children Development Centers in Mae Chaem District, Chiang Mai Province

Author: Miss Angkana Boonkurt; **ID:** 2542300526;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Suttiwan Tuntirojanavong, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The purposes of this independent study were (1) to study the morale in work performance of teachers in preschool children development centers in Mae Chaem District, Chiang Mai Province; and (2) to compare the levels of morale in work performance of teachers in preschool children development centers in Mae Chaem District, Chiang Mai Province, as classified by age, educational level, and work experience.

The population of this study comprised child care teachers, and assistant child care teachers in preschool children development centers under local administration organizations in Mae Chaem District, Chiang Mai Province. The employed sample consisted of 110 child care teachers and assistant child care teachers who worked in preschool children development centers under local administration organizations in Mae Chaem District, Chiang Mai Province during the 2012 academic year. The employed data collecting instrument was a rating scale questionnaire. Data were analyzed for percentage, mean, and standard deviation.

The findings of the study revealed that (1) the overall and by-aspect levels of morale in work performance of teachers in preschool children development centers in Mae Chaem District, Chiang Mai Province were rather high and could be ranked by aspects as follows: the morale concerning job security was the highest, to be followed by the morale concerning colleague relationship, the morale concerning job satisfaction, the moral concerning relationship with the superiors, and the morale concerning welfare of the work agency; and (2) teachers in preschool children development centers in Mae Cham District, Chiang Mai Province with different ages, educational levels, and work experiences differed significantly in their levels of morale in work performance.

Keywords: Morale in work performance, Child care teacher, Preschool children development center, Chiang Mai

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่ กรรมการสอบที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขรายงานให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทุกท่านที่ กรุณาอบรมสั่งสอน ประสาทวิทยาคำรู้ด้วยความเอาใจใส่ต่อศิษย์อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ นางสาวเกษแก้ว ปวนแดง นางทองสุข พิมพาภรณ์ นายจารุเศรษฐ์ อรุณสิทธิ์ นายจรัญ แสงบุญ และนางศรีทอง เครือริยะ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมปรารถนา สำหรับขอบกพร่องอันอาจมีขึ้น ผู้ศึกษา ขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

อังคณา บุญเกิด

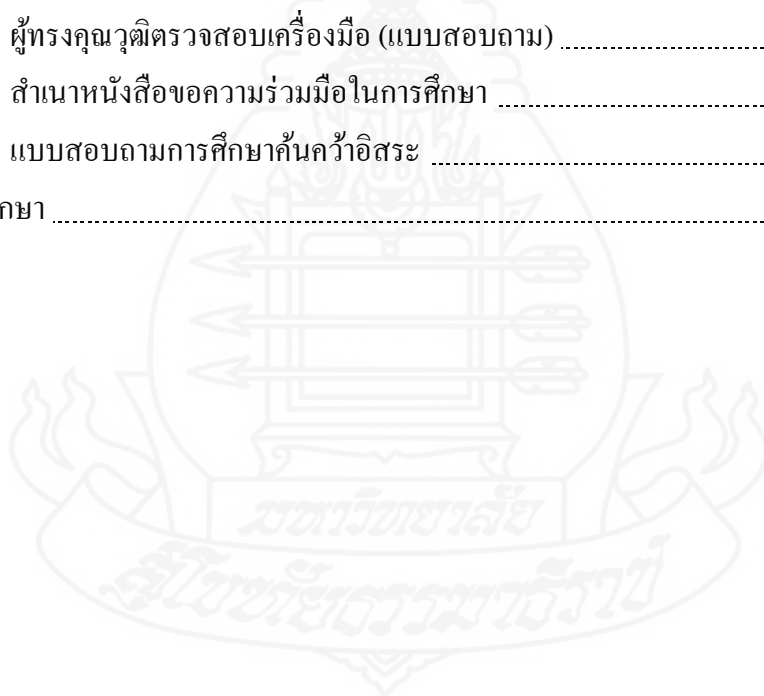
กรกฎาคม 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
การบริหารงานบุคลากรทรัพยากรบุคคล	8
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ	12
การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	43
ประชากร	43
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากร	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	52
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปการศึกษา	56
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	68
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	69
ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษา	72
ค แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ	78
ประวัติผู้ศึกษา	86



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตารางที่ 4.2 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน	48
ตารางที่ 4.3 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อความเกี่ยวกับขวัญด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ	48
ตารางที่ 4.4 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อความเกี่ยวกับขวัญเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ	49
ตารางที่ 4.5 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อความเกี่ยวกับขวัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ	50
ตารางที่ 4.6 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อความเกี่ยวกับขวัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ	51
ตารางที่ 4.7 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อความเกี่ยวกับขวัญด้านความรู้สึกลับมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ	52
ตารางที่ 4.8 ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน รวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน	53
ตารางที่ 4.9 ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน รวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน	54
ตารางที่ 4.10 ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน รวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน	55

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตส่วนราชการต่างๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการในศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 7,520 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดำเนินการในวัด / มัสยิด เรียกว่า ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จำนวน 4,155 แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ดำเนินการในโรงเรียน ส่วนราชการดังกล่าวต่างมีวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาเด็กวัย 3-5 ขวบ ให้มีความพร้อมด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษาเช่นเดียวกัน แต่ก็มีโครงสร้างการบริหารงานและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมพัฒนาชุมชนบริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครอง / ผู้นำท้องถิ่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดบริหารงาน โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์อบรมก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด ประกอบด้วย ผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนสถานศึกษา และ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่าม เป็นประธาน และการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) บริหารงาน โดยผู้บริหารโรงเรียน

ต่อมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการจัดตั้งนั้นได้ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร (สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น 2553) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้าน โครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหาร

จัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน ในด้านบุคลากรนั้น ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีทั้งบุคลากรที่ถ่ายโอนมาจากส่วนราชการต่างๆ เดิมและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ้างเพิ่มเติม ซึ่งบุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น จะต้องมีความคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

ในการบริหารงานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง คือ นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก โดยเฉพาะครูผู้ดูแลเด็กจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องได้รับความเสมอภาค ความเป็นธรรม การเอาใจใส่ การกระตุ้นจูงใจ เพื่อให้มีขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สภาพขวัญที่ดีของบุคลากรจะอำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างมาก เช่น ไม่มีปัญหาความขัดแย้งทั้งร่างกายและจิตใจ ทุกคนมีความสุขในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน มีความพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ มีความสามัคคีในหมู่คณะ (สงวนศักดิ์ ชุกกลิ่น 2553: 2) การปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ นั้น แต่ละตำบลมีความแตกต่างหลากหลายกัน ด้วยขึ้นอยู่กับนโยบายผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในพื้นที่ของแต่ละตำบล งบประมาณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากการที่ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้าง เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพจึงมีครูผู้ดูแลเด็กสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุรับราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในการเสริมสร้างประสบการณ์และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย และจากการวิจัยของ สมควร นันตระกูล (2548: 86) ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเขตการศึกษา 10 พบว่า พนักงานครูเทศบาล มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยรวมด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ฉะนั้นการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องพยายามสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล เพื่อให้ที่อยู่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะขวัญและกำลังใจคือพลังที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ การธำรงรักษาบุคลากรที่ได้มาให้อยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพจึงมีความสำคัญ และเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การวางแผนพัฒนาวิชาชีพครู ตลอดจนการจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น (ทัตนิ วงศ์ยืน 2546: 293) การปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มีลักษณะพิเศษกว่าสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีครูปฏิบัติหน้าที่จำนวน ศูนย์ละ 1 คน ซึ่งครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นต้องมีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบปฏิบัติงานในทุกด้าน ทั้งงานที่อยู่ภายในศูนย์และปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เป็นสาเหตุให้ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ทำงานหนัก ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (จรรยา มิลินทร์ 2531: 26) ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแรงจูงใจให้ครู ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

2.2 เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

3.1 การศึกษาระดับขวัญ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยการศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยของ ประจวบ แก้วเขียว (2548) สมควร นันตระกุล (2548) ศรีชัยพงศ์ วิบูลย์กุล (2549)

คำรงค์ศักดิ์ เขตวัง (2550) อาวุธ จุมปา (2550) พิรุฬห์ สมประสงค์ (2550) วรินทร์ กายขุนทด (2553) จริยาภรณ์ พิภภูโรว่า (2551) สิทธิพล ลิแสนใจ (2553) ซึ่งได้สรุปรวบรวมตัวบ่งชี้วัดระดับขวัญ 5 องค์ประกอบคือ

- 3.1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 3.1.2 สวัสดิการของหน่วยงาน
- 3.1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3.1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.1.5 ด้านความรู้ที่มั่นคงในหน้าที่การงาน

3.2 สถานภาพของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสังเคราะห์สรุปเป็นสถานภาพส่วนตัวหรือตัวแปรอิสระ คือ

- 3.2.1 อายุ
 - 3.2.2 ระดับการศึกษา
 - 3.2.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- จากนั้นได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



แผนภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 110 คนปีการศึกษา 2555

4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ

4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.2.2 ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของขวัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึก หรือทัศนคติของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

5.1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแสดงออกว่า รู้สึกพอใจ รู้สึกชอบใจในการทำงาน มีชื่นชมและยินดีต่อผลงาน ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

5.1.2 สวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่เป็นประจำ บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต มีสวัสดิการ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี

5.1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความรักใคร่ผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คำนึงถึงมิตรภาพ มีการพบปะสังสรรค์ เข้าร่วมกิจกรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างพร้อมเพรียง

5.1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสนิทสนมเป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจ การยกย่องชมเชยและการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร

5.1.5 ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมจากภายในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือ ศึกษาต่อเกี่ยวกับหน้าที่ในความรับผิดชอบ มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต

5.2 ครู หมายถึง ครูผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา

5.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผลการศึกษาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ได้นำไปใช้แก้ปัญหาและปรับปรุงเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

6.2 ผลการศึกษาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการบริหารงานบุคคลของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

6.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่างๆ หรือหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน สามารถนำผลการศึกษานี้ไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงในการศึกษาโดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. การบริหารงานบุคลากรทรัพยากรบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ
 - 2.1 ความหมายของขวัญ
 - 2.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญ
 - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
3. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.2 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 3.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 - 3.4 การจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารงานบุคลากรทรัพยากรบุคคล

1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แอปเปลี่ (Apply, 1942: 100) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผน และการกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับบุคคลในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและเทคนิคในการบริหารบุคคลรวมทั้งการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กร”

บีช (Beach, 1965: 54) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า “เป็นการวางแผน การกำหนดแผนงาน การเลือกสรรการฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน”

เสนาะ ดิยาวี (2534: 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าคือ “การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดอันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดรวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2529: 9) ได้ให้ความหมายไว้สั้นๆ ว่า การบริหารงานบุคคล คือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น หมายถึง การแสวงหา การใช้ การชำระรักษา การพัฒนาความสามารถของทรัพยากรบุคคล การจัดระเบียบ และดูแลทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการกิจขององค์กรได้เป็นไปตามที่กำหนด

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดระบบเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดและแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีมาตั้งแต่การรวมกลุ่มของคนงานและการบริหารขึ้นอยู่กับนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาโดยผู้เดียวมาเป็นการบริหารโดยให้ลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นไปอย่างมีระบบ และหลักการโดยมีข้อตกลง ระเบียบและกฎหมายต่างๆ รองรับการบริหาร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรอื่นขององค์กร คือ ผู้บริหารต้องพยายามใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรหรือหน่วยงาน แต่ทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะหลายประการที่แตกต่างไปจากทรัพยากรอย่างอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต มีความรู้สึก มีปฏิกิริยาตอบโต้ได้ ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีหลักหรือเกณฑ์ในการบริหารที่แตกต่างไปจากการบริหารทรัพยากรอื่น

เสนาะ ตีเขาว์ (2534: 37-39) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

1. ควรจะมีความเป็นธรรมอย่างน้อยสามประการ คือ อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้แม้จะไม่สามารถสนองความต้องการหรือความพอใจทุกคนได้แต่ก็ควรจะอยู่ในสภาพที่ทุกคนพอใจมากที่สุด

2. แจ้งข่าวคราวเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียของทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างให้ทุกคนได้ทราบ สิ่งนี้เป็นความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการเน้นให้เห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมในองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน

5. จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดความสามารถ

6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน

วิจิตร ศรีสอาด(2535: 37-47) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าการบริหารบุคคลนั้นมี 2 ระบบ ได้แก่

1. ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) มีชื่อเรียกอย่างอื่นอีกหลายชื่อ เช่น ระบบชুবเลี้ยง (spoils system) ระบบเล่นพวก (nepotism) และระบบชอบพอเป็นพิเศษ (favoritism) เป็นระบบดั้งเดิมโดยมีต้นกำเนิดมาจากประเทศจีนตามระบบนี้ใช้วิธีทางเลือกสรรคนเข้ารับราชการ 3 วิธีคือ

1.1 ระบบสืบสายโลหิต

1.2 ระบบแลกเปลี่ยน

1.3 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ

2. ระบบคุณธรรม (merit system) ในภาษาไทยมีชื่อเรียกหลายคำ เช่น “ระบบคุณวุฒิ” “ระบบคุณความดี” “ระบบความรู้ความสามารถ” และ “ระบบความดีความสามารถ” วิธีการตามระบบนี้คือการเลือกสรรคนเข้าทำงานโดยใช้การสอบเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการโดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือ

ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ระบบนี้พัฒนาขึ้นมาเพื่อเป็นการจัดระบบอุปถัมภ์ และเกิดขึ้นในประเทศเช่นเดียวกันในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมีหลักสำคัญ 4 ประการคือ

3. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) โดยมีความเสมอภาคใน 3 ด้าน คือ ความเสมอภาคในโอกาสเข้าทำงาน ความเสมอภาคในค่าตอบแทน และความเสมอภาคในการปฏิบัติงานในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน

3.1 หลักความสามารถ (Competence)

3.2 หลักความมั่นคง (Security on Tenure)

3.3 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

สำหรับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบอุปถัมภ์นั้นส่วนใหญ่ถือว่าเป็นระบบที่ไม่ดี ทุกองค์การพยายามหลีกเลี่ยง และเน้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักการดำเนินงาน

ทัสนี วงศ์ยืน (2546: 276) ได้กล่าวว่าวัตถุประสงค์เพื่อการจัดหา และการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ร่วมทำงานในองค์การให้ได้ประโยชน์สูงสุด พอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม โดยการสร้างงานให้แก่สมาชิกในสังคม ดูแลให้ผลตอบแทนด้วยความเป็นธรรม จัดสวัสดิการ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในสังคม ให้มีความรู้ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม สงบสุข เป็นพลเมืองที่ดี และสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้

2. เพื่อการดำเนินงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงาน ในปริมาณที่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเป็นบุคลากรที่มีความจรรักษ์ภักดีต่อองค์การ และทุ่มเทความสามารถให้กับงานขององค์การอย่างเต็มที่

3. เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม ด้วยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การรับบุคคลเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน และการวางแผนพัฒนาอาชีพ

ทัสนี วงศ์ยืน (2546: 276-277) ได้ศึกษาแนวคิดการบริหารงานบุคคล ว่ามีพัฒนาการมาเป็นลำดับ ตามความเจริญ และความซับซ้อนของสังคม แนวคิดในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ มีดังนี้

1. แนวคิดของ โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) ปี ค.ศ. 1771-1858 โอเวน เสนอให้ลดระยะเวลาการทำงานของพนักงาน ให้มีการป้องกันการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 10 ปี ให้มีการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนงานให้ดีขึ้น

2. แนวคิดของ ชาร์ลส์ แบบบาจ (Charles Babbage) ปี ค.ศ. 1792-1871 แบบบาจให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการจัดการ และการบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อว่าการผลิตต้องมีการแบ่งงานกันทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน และเป็นผู้ริเริ่มความคิดเกี่ยวกับระบบให้รางวัลที่ประกอบด้วยโบนัสจากการเสนอคำแนะนำที่ดีในการทำงาน และค่าจ้างของพนักงานขึ้นอยู่กับกำไรของโรงงาน

3. แนวคิดของ เฟรเดอริก ดับเบิลยู เทเลอร์ (Frederick W.Taylor) ปี ค.ศ 1856-1915 เทเลอร์ได้พยายามศึกษาหา “วิธีการที่ดีที่สุด” ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้คนงานที่เหมาะสมกับงาน ศึกษาและปรับปรุงระบบค่าจ้าง

4. แนวคิดของ เฮนรี แอล แกนต์ (Henry L.Gantt) ปี ค.ศ. 1861-1919 แกนต์ได้คิดค้นแผนภูมิซึ่งต่อมารู้จักกันอย่างแพร่หลายในชื่อแผนภูมิของแกนต์ (Ganttchart) ซึ่งเป็นการกำหนดตารางเวลาและกิจกรรมที่ใช้ประกอบการวางแผน จัดเวลาและควบคุมการทำงานของโครงการ และเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

5. แนวความคิดของ แมรี พาร์กเกอร์ โพลเลตต์ (Mar Parker Follett) ปี ค.ศ. 1868-1933 พาร์กเกอร์ ให้ความสนใจศึกษาเรื่อง กลุ่มพลวัต (Group Dynamics) การแบ่งอำนาจ การแก้ไขความขัดแย้ง และบูรณาการของระบบองค์การ

6. แนวคิดของ อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ปี ค.ศ. 1908-197 มาสโลว์ ให้ความสนใจกับธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social-Belonging Needs) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) และความต้องการบรรลุสิ่งที่ตั้งใจ (Needs of Self Actualization)

7. แนวคิดของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas MaGragor) ปี ค.ศ 1906-1964 แมคเกรเกอร์ได้สร้าง “ทฤษฎี X และทฤษฎี Y” ซึ่งได้สะท้อนถึงเจตคติของผู้จัดการที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน

ทฤษฎี วงศ์ยีน (2546: 280-281) ได้เสนอแนวคิดการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ว่า บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วยบุคคลหลายกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มฝ่ายบริหาร กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มครูสนับสนุนการสอน หรือบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มนักการภารโรงและยาม และกลุ่มผู้ประกอบการจำหน่ายอาหารกลางวันและน้ำดื่ม บุคลากรในสถานศึกษาทุกกลุ่มที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเป็นบุคลากรที่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถอันเป็นฐานเดิมที่ได้รับการฝึกฝนอบรมสั่งสม

จากสถาบันการศึกษาทุกระดับที่ผ่านมาบุคลากรลักษณะนิสัยพื้นฐานของการเป็นครูที่ดี และเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาประกอบกันไปด้วย

การพัฒนาครูผู้สอนเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนและความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งมาใช้วิธีการฝึกอบรมหรือการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการทั้งใน ส่วนของการจัดภายในโรงเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมกับสหวิทยาเขต หรือให้โอกาสในการเข้าร่วม กิจกรรมกับหน่วยงานผู้จัดภายใน และภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ ความรู้ต่างๆ ที่สถานศึกษาพึง ส่งเสริมให้เกิดขึ้นในครู คือความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา จุดหมายของหลักสูตร ความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้น นักเรียนเป็นสำคัญ การเลือกใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี การวัดและการประเมินผล เพื่อ ปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน นอกเหนือจากการพัฒนาครูในส่วนของการเพิ่ม ศักยภาพด้านความรู้ความสามารถแล้ว ภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งของสถานศึกษา คือ การ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวางแผนกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และเลือกปฏิบัติ ตนตามวิถีทางของจรรยาบรรณครู และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้วยการสำนึกดี พุทธิ และปฏิบัติดี ให้เป็นที่รัก เลื่อมใส ศรัทธา และควรแก่การเคารพนับถือของผู้เรียนตลอดไป

กล่าวโดยสรุปหลักสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การเน้นในการ พยายามใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุด โดยพยายามสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ในหมู่บุคลากร โดยเน้นความยุติธรรม ความเท่าเทียมกันในโอกาสในด้านต่าง ๆ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ

2.1 ความหมายของขวัญ

ผู้บริหารหน่วยงานและองค์กรทุกท่านทราบดีว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญใน การปฏิบัติงาน การทำงานจะเกิดประสิทธิผลมากขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นที่ จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งาน นั้นประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

“ขวัญ” ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Morale” มีการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Webster's New World Dictionary (อ้างถึงใน กฤตภาส ฟูงไมตรีจิตต์ 2553: 7) นิยามว่า “Morale” หมายถึง สภาพทางจิตของบุคคลที่มีความกล้า (courage) มีระเบียบวินัย (discipline) มีความเชื่อมั่น (confidences) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) และมีความเต็มใจ (willingness) ที่จะอดทนต่อความยากลำบากที่จะอยู่เคียงบ่าเคียงไหล่ในกลุ่ม หรือสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่ม หรือการสร้างสายสัมพันธ์กับผู้อื่น

โกฟ (Gove อ้างถึงในปกาสิต ลาภสมทบ 2547: 15) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลอันเกี่ยวกับความมั่นใจ ความตั้งใจ การเสียสละและความมีกำลังใจและความภาคภูมิใจที่มีต่อหน้าที่การงานหรือความคาดหวังที่มีต่อกลุ่ม ในฐานะบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อันมีพื้นฐานอยู่บนองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้เขาเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จตามจุดประสงค์ของกลุ่มและความศรัทธาที่มีต่อผู้นำ รวมทั้งความสำเร็จขั้นสูงสุดในฐานะผู้ร่วมอุดมการณ์ในการทำงานคนหนึ่งที่มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม

โยเคอร์ (Dale Yoder อ้างถึงใน กฤตภาส ฟูงไมตรีจิตต์ 2553: 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ขวัญในการทำงาน” หมายถึงองค์ประกอบแห่ง พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะทำให้ทราบถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

สิทธิพล ลีแสน (2553: 8) กล่าวว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือกัน ประสานงานกันในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้

กฤตภาส ฟูงไมตรีจิตต์ (2553: 7) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลในองค์การที่มีความพร้อม ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานกับทีมงาน หรือสมาชิกของทีมงาน ในอันที่จะร่วมกันทำงาน และนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

พิรุฬห์ สมประสงค์ (2550: 9) กล่าวว่า ขวัญในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ความรู้สึก ทศนคติและอารมณ์ที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ถ้าผลของขวัญและกำลังใจดี จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

จากความหมายของขวัญ ดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ความรู้สึก ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในงาน

ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงาน และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะขวัญสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ผลผลิต ความร่วมมือ ความกระตือรือร้น วินัย ความสำเร็จของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง รวมไปถึงผู้มารับบริการและชุมชน ความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงาน เพื่อพัฒนางานและหน่วยงาน

แม้ว่าขวัญเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยาก แต่เราก็สามารถรู้สึกและสังเกตได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรรับรู้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานทุกคน ควรตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเสริมสร้าง เสริมขวัญในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น

สตีธร สายแวง (2552: 11) กล่าวว่า หน่วยงานที่มีขวัญและกำลังใจดี สามารถตรวจสอบสภาพขวัญและกำลังใจของคนในหน่วยงานได้จาก การพิจารณา นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ระดับความพอใจในงาน วินัยของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน โอกาสในการศึกษาพัฒนาและฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ค่าจ้างและเงินเดือน ความสะอาดและสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มย่อย ความภักดีต่อหน่วยงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไป

ธานีษฐ์ กองแก้ว (2551) กล่าวว่า องค์กรที่พนักงานมีขวัญกำลังใจดี ย่อมเป็นองค์กรที่พนักงานรักองค์กร และยินดีที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน มีดังนี้

1. เป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานจำเป็นต้องรับทราบถึงเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร พนักงานที่สามารถเข้าใจได้ว่าจะงานที่ตนรับผิดชอบมีส่วนสำคัญอย่างไร ในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ก็จะทำงานอย่างเต็มที่และรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร หน้าที่ขององค์กร คือ การแปลเป้าหมายขององค์กรออกมาเป็นงานที่แต่ละคนรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน

2. ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน ปัจจัยนี้คือความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สามารถตรวจสอบเบื้องต้นได้จากอัตราการเข้าออกของพนักงาน และความท้าทายของ

เนื้องานก็เป็นส่วนสำคัญ องค์กรที่งานมีความท้าทาย พนักงานจะมีความสามารถในการแก้ปัญหา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ และจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. การให้ผลตอบแทน สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ ผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ เทียบดูว่า ผลตอบแทนในตำแหน่งลักษณะเดียวกันกับตลาดแรงงานมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด องค์กร มีแนวทางในการตอบแทนผู้ที่ทำผลงานได้ดีอย่างไร อาจไม่อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน อาจทำป้าย ประกาศ ยกย่องเป็นพนักงานดีเด่นประจำเดือน หรืออาจจะมีการมอบใบประกาศเกียรติคุณก็ได้

4. การพัฒนาบุคลากร องค์กรมีการเสริมสร้างศักยภาพให้พนักงานมากน้อยแค่ไหน มีแผนการฝึกอบรมให้แก่พนักงานหรือไม่ พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนการ ฝึกอบรมของตัวเองหรือไม่ และถ้ามีการฝึกอบรมให้แก่พนักงานแล้วควรต้องมีการวัดผลด้วยการ ฝึกอบรมช่วยพัฒนาพนักงานอย่างแท้จริงหรือไม่ อย่างไร

5. ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความไว้วางใจ เชื่อใจ รวมถึงการให้ความร่วมมือ บรรยากาศในการทำงาน มีผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงาน พิจารณาได้ใน 2 ระดับหลัก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร และความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ความสัมพันธ์นี้มีผลโดยตรงต่อการทำงาน

ทฤษฎี วงศ์ยืน (2546:296-298) กล่าวว่า บุคลากรในสถานศึกษา จะสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้เต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง เมื่อบุคคลนั้นมีขวัญและกำลังใจดี เท่านั้น สถานศึกษาจึงจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ขวัญและกำลังใจ เป็นองค์ประกอบ สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทำให้บุคคลผู้มีขวัญและกำลังใจดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และหากบุคคลใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ความกระตือรือร้นในการ ทำงานจะน้อย วิธีการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำได้มากมายหลายวิธีด้วยกัน ดังนี้

1. การจัดบรรยากาศการทำงานแบบร่วมกันคิด ร่วมกันทำการให้บุคลากรใน สถานศึกษาร่วมคิด ร่วมหาวิธีการ ร่วมวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของ สถานศึกษา ร่วมสร้างภาพฝัน ความคาดหวัง หรือความต้องการให้สถานศึกษา ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ และนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ร่วมกันวางแผนดำเนินการและร่วมกำหนด ยุทธศาสตร์การทำงานของสถานศึกษาด้วยพลังสร้างสรรค์ องค์กรที่ทุกคนอยู่ร่วมกัน ด้วยพลังของ ความรัก ความสามัคคี และความจงรักภักดีต่อองค์กร ลักษณะของการทำงานตามที่ได้กล่าวไว้ ข้างต้น เป็นลักษณะของการวางแผนร่วมกันของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาที่ทำให้บุคลากรทุก คนเกิดความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจ การระดมสมอง ช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ไข เมื่อถึงช่วงเวลา ของการนำความคิดไปปฏิบัติ บุคลากรในสถานศึกษา จะพยายามช่วยกันผลักดัน ร่วมกันทำงาน

อย่างเต็มที่ เกิดเป็นพลังร่วมของกลุ่ม เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความสุขในการทำงาน หรือมีขวัญในการทำงานนั่นเอง

2. การให้ความยุติธรรม ตามทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) บุคคลจะเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่าง ความพยายามในการปฏิบัติงาน (เนื้องาน) กับค่าตอบแทน (เงินเดือน สวัสดิการ การยอมรับ ฯลฯ) ของตนเองกับบุคคลอื่นว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่ และเมื่อใดก็ตามที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกได้ถึงความไม่ยุติธรรม จะเกิดความไม่พอใจ มีความขัดแย้ง และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในองค์กรสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความสุขในการปฏิบัติงานของครู จะขึ้นอยู่กับ การให้ความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ของบุคลากรฝ่ายบริหาร ได้แก่ การมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ฯลฯ

3. การจัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการแก่บุคลากร การบริหารงานสวัสดิการในสถานศึกษา เป็นงานสำคัญและมีความละเอียดอ่อน เนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษา มีความต้องการและมีความจำเป็นที่แตกต่างกัน ในขณะที่การจัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการแก่สมาชิกในสถานศึกษามีข้อจำกัดในเรื่องของ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ ที่กำหนดขึ้น ไว้ในแนวทางของความเสมอภาคในสิทธิและโอกาส (ซึ่งมักจะขัดกับความต้องการและความจำเป็น) การจัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการแก่บุคลากร เป็นวิธีการหนึ่งของการสร้างขวัญแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยหลักการพื้นฐานที่พึงนำมาใช้ คือ การมีส่วนร่วม การตอบสนองความต้องการ ความสามารถในการจ่าย ความยืดหยุ่น และประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งหมายความว่า การจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องไม่สร้างค่าใช้จ่ายที่เกินความจำเป็นให้กับองค์กร ในขณะที่เดียวกันต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับได้อย่างเต็มที่

4. การให้โอกาสตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู การให้โอกาสตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพครู เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา มิใช่เฉพาะที่อยู่ในสถานศึกษาของรัฐบาลเท่านั้น แม้ในสถานศึกษาของเอกชนก็มีความสำคัญ และมีความจำเป็นด้วยเช่นกัน

สนั่น อินทรประเสริฐ (2548: 1-3) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานทั้งของรัฐและเอกชน มีความมุ่งหวังอย่างเดียวกัน ก็คือ การระดมทรัพยากรการบริการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการให้คนร่วมมือทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก ดังนั้น ขวัญในการปฏิบัติงานของหมู่คณะจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารอย่างมาก การจัดการด้านบุคคลที่ดี คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุด ภายระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด และให้ทุกคนมี

ความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด การบริหารงานบุคคล จึงต้องให้ความสำคัญกับขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติด้วย เพราะถ้าหากขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี ความบกพร่องในงานจะมีน้อยมาก คุณภาพของงานย่อมสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม เมื่อมีความสบายใจหรือเต็มใจทำก็จะรู้สึกเพลิดเพลิน แทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่ต้องกระทำ เพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทน กลับเป็นสิ่งที่สนุกและสร้างความสุข ความภูมิใจให้แก่เขาด้วย และย่อมไม่ยอมให้เกิดความบกพร่องขึ้น ผลงานที่ได้ก็ดี ตรงข้ามกับผลงานของคนที่ขาดขวัญ ทำให้ได้ผลงานซึ่งขาดลักษณะที่ดี คือ ขาดหลักประหยัด หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักความเป็นธรรมซึ่งย่อมไม่ปรารถนาของหน่วยงานใดๆ ขวัญถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงนับว่าสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ เพราะถ้าบุคคลมีขวัญที่ดีแล้วการปฏิบัติงานก็มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และจะมีความโกรธ ความก้าวร้าว หงุดหงิดน้อยมาก แม้จะทำงานในภาวะที่มีความกดดันสูง หรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

ฟลิปโป (Flippo, 2002: 17 อ้างถึงใน วรินทร์ ภายทนต์ 2553: 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่าเป็นสภาวะจิตใจ ที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องาน นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจของบุคลากรในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติ หรือได้รับมอบหมายหรือสมัครใจเข้าทำงาน ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย

ศรีชัยพงษ์ วิบูลย์กุล (2549: 17) กล่าวว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก แม้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้ และมีความสามารถสูงรวมทั้ง มีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอ ก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวัง หากผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี

จากการศึกษา ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะได้รับผลสำเร็จในการบริหาร หน่วยงานและองค์กรจะได้ประสบผลสำเร็จ ถ้าสามารถทำให้บุคลากรมีขวัญในการทำงานที่ดี และยังช่วยให้เกิดสิ่งต่างๆ ในหน่วยงาน ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจทำงาน ความสามัคคีและความซื่อตรงของบุคลากร และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงานช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

การศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรนั้น ได้มีทฤษฎีและแนวคิดของนักบริหารและนักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ให้ไว้เกี่ยวกับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานว่า เกิดจากการสร้างแรงจูงใจ (motive) แรงจูงใจนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เราเกิดมาจากแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความต้องการและเกิดการกระทำออกมา ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง (กาญจนา วสุสิริกุล, 2540:17) ในที่นี้ ขอกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยา อับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) มีสมมุติฐานของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ดังนี้

- 1) มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ต่ำสุดคือ ความต้องการพื้นฐานสูงขึ้นไปจนถึงระดับสูงสุด
- 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น หรือจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
- 4) ความต้องการของมนุษย์สลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมด ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นได้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

- 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ เป็นต้น
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยจากความไม่มั่นคง หรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน
- 3) ความต้องการสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ทำงาน
- 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และได้รับยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง
- 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Motivation factors Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวังเป็นความต้องการพิเศษ ที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งควรได้รับการตอบสนองก่อนระดับนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้นๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป ผู้บริหารต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป (Maslow's Theory อ้างจาก ราณี อธิษัญกุล 2549: 283 – 284 อ้างถึงใน สศิธร สายแวง 2552: 13-14)

2.3.2 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) นักจิตวิทยาเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้พัฒนาทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) โดยพัฒนาแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการตามแนวคิดนี้มี 3 ระดับ คือ

1) ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและวัตถุ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น

2) ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง

โดยทั่วไปจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีอีอาร์จี มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวคือ ความต้องการมีชีวิตเปรียบได้กับความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นคล้ายคลึงกับความ ต้องการสังคมและความต้องการเจริญก้าวหน้าเหมือนกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ คือ การที่มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งแล้วจะผลักดันให้เกิดความต้องการระดับสูงขึ้น

นอกเหนือจากความคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีอีอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ มีประเด็นแตกต่างจากมาสโลว์ คือ มนุษย์อาจมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภทในช่วงเวลาเดียวกัน และความต้องการขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองครบถ้วนก่อนที่จะเกิดความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ทฤษฎีอีอาร์จี มีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ เพราะให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของบุคคลที่อาจทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกัน (Alderfer's Theory อ้างจาก ราณี อธิษัญกุล 2549: 286 – 287 อ้างถึงใน สศิธร สายแวง 2552: 14)

2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของนักจิตวิทยา

เฟอริค เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) นับว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน บางส่วนของทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎี

ของมาสโลว์ นักจิตวิทยาเฟรเดอริก เฮอร์สเบอร์ค และคณะ ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ. 1960

เฮอร์สเบอร์ค ได้ศึกษาโดยการสัมภาษณ์ นักบัญชี และวิศวกร จำนวน 200 คน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาพอใจในการทำงาน คำตอบที่ค้นพบ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องาน ซึ่งเขาเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เช่น ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกยอมรับเนื้องาน ความรับผิดชอบต่องาน และโอกาสก้าวหน้า สำหรับปัจจัยที่ทำให้พวกเขา ไม่พอใจในการทำงาน คำตอบที่ค้นพบจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และนโยบายการบริหารองค์กร

ดังนั้น เฮอร์สเบอร์ค จึงสรุปว่า กลุ่มปัจจัยสองกลุ่มดังกล่าวจะเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่แตกต่างกัน 2 แบบ เช่น ผู้ถูกสัมภาษณ์เสนอว่า เงินเดือนที่ต่ำจะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่ได้หมายความว่า เงินเดือนที่สูงจะเป็นสาเหตุของความรู้สึกพอใจ เพราะสาเหตุหรือปัจจัยของความพอใจจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่องาน เช่น ความสำเร็จของงานหรือการยอมรับในผลงาน เป็นต้น ผู้บริหารควรพิจารณาแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรพัฒนาตรวจแก้ไขปัจจัยอนามัยที่สื่อแล้วว่า จะก่อให้เกิดความไม่พอใจหรือกำจัดปัจจัยอนามัย เพื่อลดสาเหตุของความไม่พอใจในการทำงานให้น้อยลง เช่น ถ้าหากผู้บริหารแก้ไขสำเร็จจนเกิดสภาพที่เรียกว่า “การไม่เกิดความไม่พอใจ” การปรับปรุงหรือพัฒนาปัจจัยอนามัยต่อไปก็จะไม่เกิดประโยชน์

2) ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยจูงใจให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของเนื้องาน เช่น โอกาสประสบผลสำเร็จในงาน การยอมรับ การเพิ่มความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า เพื่อเพิ่มโอกาสของการเกิดความพอใจให้สูงขึ้น ผู้บริหารจึงสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้

ผู้บริหารไม่ควรคาดหวังมากเกินไปในผลของการจูงใจจากการลงทุน เช่น การปรับปรุงห้องทำงาน ห้องพักผ่อน หรือการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น เพราะเป็นปัจจัยอนามัย ตรงกันข้ามผู้บริหารควรให้ความสนใจหรือมุ่งไปที่เนื้องานเพื่อการจูงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความก้าวหน้าของพนักงานหรือโอกาสการพัฒนาพนักงาน โดยใช้แนวทางการเพิ่มความสำคัญของงานที่เป็นการเพิ่มหรือขยายคุณภาพของงานในแนวดิ่ง โดยเพิ่มปัจจัยจูงใจ เช่น เพิ่มความรับผิดชอบในงาน การออกแบบงานให้เกิดผลสำเร็จของงานชัดเจน การเพิ่มโอกาสให้ก้าวหน้า ซึ่งดีกว่าการหมุนเวียนงานที่เป็นการหมุนเวียนเพื่อเปลี่ยนแปลงงานในระดับเดียวกัน หรือการขยาย

ขอบเขตงานที่เป็นการเพิ่มงานให้แน่นอนหรือในระดับเดียวกันเท่านั้น (Herzberg's Theory อ้างจาก ราณี อธิษฐ์กุล 2549: 288 – 289 อ้างถึงใน สศิธร สายแหว 2552: 15)

2.3.4 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของสเตซี อัดัมส์ (Stacy Adams)

ศึกษากระบวนการสังคม โดยมีสมมุติฐานว่า บุคคลทุกคนย่อมต้องการที่จะได้รับความเป็นธรรมความเสมอภาค หมายถึง ความเชื่อว่าพนักงานจะได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรมจากผู้บริหารเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ทฤษฎีความเสมอภาค มีความเชื่อว่าเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณไม่ได้ได้รับการดูแลอย่างเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น บุคคลนี้จะพยายามจำกัดความไม่สบายใจ และพยายามสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้น โดยการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องจูงใจพนักงานที่รับรู้ ความไม่เสมอภาคให้พนักงานอย่างทำงานต่อไป และพนักงานที่รับรู้ความเสมอภาคให้รักษาสถานภาพเดิมไว้ พนักงานจะรับรู้ความเสมอภาคและความไม่เสมอภาค โดยการพิจารณาอัตราส่วนระหว่างปัจจัยที่ให้กับงาน หรือคือความพยายามที่ตนได้มอบให้องค์กร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความอดสาหะ และความจงรักภักดี กับปัจจัยที่ได้จากงาน คือ สิ่งที่ได้รับหรือผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งรางวัลตอบแทนทางด้านความรู้สึก ซึ่งได้แก่ ประกาศเกียรติคุณ โดยนำอัตราส่วนของตนเองไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของผู้อื่น หรือเพื่อนร่วมงาน และพนักงานอื่น ๆ ในองค์กร หรือแม้แต่พนักงานในองค์กรอื่น ซึ่ง อัดัมส์พยากรณ์ว่า บุคคลจะมีปฏิกิริยาหรือควรมีวิธีจูงใจ เพื่อลดความไม่เสมอภาค ดังนี้

- 1) เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ให้กับงาน เช่น ลดหรือเพิ่มความพยายามหรือ ความขยันในการทำงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาค
- 2) เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ได้จากงาน เช่น พยายามกดดันและเรียกร้องฝ่ายบริหารขององค์กร เพื่อให้ได้รับการดูแลที่ดีกว่าเดิมโดยขอเงินเดือนเพิ่ม หรือการแสวงหาโอกาสพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
- 3) การเปลี่ยนแปลงจุดเปรียบเทียบ เพื่อพยายามหาวิธีที่ทำให้สถานการณ์ดีขึ้น เช่น เปลี่ยนแปลงการรับรู้ อัตราส่วนปัจจัยที่ทำให้งาน และปัจจัยที่ได้จากงานของผู้อื่นเนื่องจากพนักงานอาจขยันกว่าผู้บังคับบัญชาคาดหวัง
- 4) การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ ซึ่งเป็นวิธีสุดท้าย เช่น ขอย้ายหรือลาออกจากงานที่ทำ (Adams's Theory อ้างจาก ราณี อธิษฐ์กุล 2549: 294-295 อ้างถึงใน สศิธร สายแหว 2552: 16)

2.3.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ทฤษฎีความคาดหวัง ของวรูม พยายามตอบคำถามที่ว่า อะไรทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงาน

หนักให้แก่องค์กร คำตอบคือบุคคลจะทำงานหนักเมื่อต้องการบางสิ่งบางอย่าง และเมื่อคิดว่าเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีความคาดหวังมีความเชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้น ว่าพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการและความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น วรูมเสนอแนะว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจพนักงานได้ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ

1) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามหรือความขยันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา บางตำราก็เรียกว่าความคาดหวังเพื่อความพยายามและผลการปฏิบัติงาน

2) ความเป็นเครื่องกระตุ้น (Instrumentality) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผลการปฏิบัติงานที่จะสำเร็จจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ หรือรางวัลตอบแทน ความเป็นเครื่องกระตุ้น บางทีเรียกว่าความคาดหวังเพื่อผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์

3) ความมีคุณค่า (Valance) หมายถึง คุณค่าของรางวัลตอบแทน และผลลัพธ์ของงานที่ได้รับ ที่บุคคลอาจพิจารณาว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ

การจูงใจจะเกิดขึ้นได้หากเงื่อนไขหรือปัจจัยทั้ง 3 ประการเกิดขึ้น นอกจากปัจจัยดังกล่าว ปัจจัยภายนอกที่นอกเหนือจากการควบคุมของผู้บริหารอาจส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบของการคาดหวังได้ เพราะปัจจัยภายนอกทำให้เกิดความไม่แน่นอนในความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เช่น นโยบายของบริษัท หรือประสิทธิภาพของเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ เป็นต้น (Vroom's Theory อ้างจาก ราณี อธิษัญกุล 2549: 297 อ้างถึงใน สศิธร สายแวง 2552: 17)

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

การศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงานมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานนั้นแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและลักษณะของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ บางปัจจัยมีความสำคัญมาก บางปัจจัยมีความสำคัญน้อยหรืออาจจะไม่มีความสำคัญในบางหน่วยงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์นำเอาเฉพาะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ เป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาแยกกล่าวที่ละเอียดเพื่อให้เห็นความสำคัญตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ประจวบ แก้วเขียว (2548:20) ได้ศึกษา ขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงว่ามีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ และมีความชื่นชมยินดีต่อผลงาน

สมควร นันตระกูล (2548: 34) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้สึกที่รักชอบ ยินดี เต็มใจ และเจตคติที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

สนิท แนบกลาง (2544: 8) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความรู้สึกชอบ ยินดีและเต็มใจในงานที่ปฏิบัติและมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

กรณ์ คงสุนทรกิจกุล (2550: 21) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางเขน กล่าวว่า ความรู้สึกพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน มีความพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน พอใจในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างพอเพียง

พิรุฬห์ สมประสงค์ (2550: 6) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า ความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ นั้น เป็นความรู้สึกชอบ ความคิดเห็นที่ดีและทัศนคติในเชิงบวกที่พนักงานมีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยมีความเหมาะสมกับตัวพนักงานเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกว่า รู้สึกพอใจ รู้สึกชอบใจในการทำงาน ชื่นชมและยินดีต่อผลงาน มีความพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้ทำงานตรงกับความรู้อำนาจความสามารถ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

2.4.2 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ประจวบ แก้วเขียว (2548: 20) ได้ศึกษา ขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี กล่าวว่า สวัสดิการของหน่วยงานนั้น เป็นการทำให้มีที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล มีร้านค้าสวัสดิการ รวมทั้งการจัดการเงินช่วยเหลือให้สมาชิกกู้ยืม

สมควร นันตระกูล (2548: 34) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 กล่าวว่า สวัสดิการของหน่วยงาน เป็นค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับต้องอยู่บนพื้นฐานของงาน ผู้ปฏิบัติประกอบกับความรับผิดชอบและผลของงานที่องค์กรจัดให้อย่างสุจริต และผลประโยชน์ตอบแทนที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างนอกจากเงินเดือนประจำ เป็นการช่วยเหลือในยามเจ็บป่วย เกษียณหรือเหตุอื่นๆ ที่ไม่ขัดต่อระเบียบ ทำให้ผู้ได้รับมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง มั่นคง ปลอดภัยในอาชีพ

สนธิ แนบกลาง (2544: 7) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 กล่าวว่า ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ รายได้ที่เป็นเงินเดือน และเงินรายได้ต่าง ๆ รวมไปถึงผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของสวัสดิการในสถานศึกษา

อาวุธ จุมปา (2550: 53) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล อย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมถึงเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตโดยรวม

กรณ์ คงสุนทรกิจกุล (2550: 5) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางเขน กล่าวว่า สวัสดิการและผลประโยชน์ นั้นเป็นค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานและผลตอบแทนอื่นๆ ที่พนักงานได้รับ เช่น ชุดฟอร์ม รถรับส่งพนักงาน หอพัก การรักษาพยาบาล อาหารราคาถูกร้านสวัสดิการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่เป็นประจำ บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต มีสวัสดิการ หรือ ได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี

2.4.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ประจวบ แก้วเขียว (2548:20) ได้ศึกษา ขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การมีความรักใคร่ผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คำนึงถึงมิตรภาพ ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่นและเอาตัวรอด โดยการทั้บถมผู้อื่น

ดำรงศักดิ์ เขตวัง (2550:94) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีโอกาสพบปะพูดคุยและปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

สนธิ แนบกลาง (2544: 8) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น เป็นความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน รวมทั้งผู้บริหาร นักการภารโรง แสดงออกในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมถึงชุมชนภายนอกด้วย

กรณ์ คงสุนทรกิจกุล (2550: 5) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางเขน กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

จริยาภรณ์ พิกรูโรว่า (2551: 7-8) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น ได้แก่ การที่บุคคลมีความรู้สึกรักตัวเองและครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ครูในโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนอย่างพร้อมเพรียง รวมทั้งครูในโรงเรียนให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความรักใคร่ผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คำนึงถึงมิตรภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีโอกาสพบปะพูดคุย สังสรรค์ และปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเองทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2.4.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ประจวบ แก้วเขียว (2548: 20) ได้ศึกษา ขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การวางตน การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา

กรณ์ คงสุนทรกิจกุล (2550: 5) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางเขน กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้น ตลอดจนความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บังคับบัญชา

จริยาภรณ์ พิกรูโรว่า (2551: 7-8) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับตนเอง ความรู้สึกพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้สึกที่ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครูในโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน ยกย่องหรือชมเชย ผลการปฏิบัติงานของตนเองรวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี

ศรัณย์พงษ์ วิบูลย์กุล (2549: 7) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้ขอคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจ เช่น ยกย่องชมเชยหรือให้สิ่งของเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การพบปะพูดคุยและร่วมสังสรรค์ในบางโอกาสและการให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหในเรื่องส่วนตัว

วรินทร์ ภายขุนทด (2553: 6) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การที่ผู้บริหารให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับครู การเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครูในโรงเรียน ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ รวมถึงผู้บริหารปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสนิทสนมเป็นกันเอง การได้รับความไว้วางใจ การยกย่องชมเชย การเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและได้รับการสนับสนุนจาก

ผู้บังคับบัญชา การประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลที่สมควร

2.4.5 ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

สมควร นันตระกุล (2548: 34) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 กล่าวว่า ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า ได้แก่ การรู้สึกมั่นคงใจในการปฏิบัติงาน ได้รับความคุ้มครองและได้รับหลักประกันในการทำงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามวาระที่ควร และได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ

จริยาภรณ์ พิภุโรว่า (2551: 7-8) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับเลื่อนขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ตามหลักคุณธรรม ตนเองมีโอกาสดูแลและได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ และงานที่ตนเองปฏิบัติช่วยส่งเสริมให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานรวมทั้ง ช่วยให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สนธิ แนบกลาง (2544: 7) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 กล่าวว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความรู้สึกมุ่งมั่นในอาชีพ ความรู้สึกที่ได้รับ ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีหลักประกันต่าง ๆ ทางด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ศรัณย์พงษ์ วิบูลย์กุล (2549: 7) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพ เป็นความรู้สึกพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รักศักดิ์ศรีในวิชาชีพครู ความรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา การได้รับเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนที่มั่นคง มีโอกาสเลื่อนเงินเดือน การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ความสนใจ ห่วงใยในความปลอดภัย ให้กำลังใจและสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมีหลักการเหตุผลในการดำหนิหรือลงโทษครู รวมทั้ง การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

วรินทร์ กายขุนทด (2553: 6) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้

ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เอิร์ชเบอร์ก (Herzberg.1959:113-115 อ้างถึงใน จริยาภรณ์ พิภุโรว่า (2551:25) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล รวมทั้ง การมีโอกาสศึกษาอบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมจากภายในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ เกี่ยวกับหน้าที่ในความรับผิดชอบ มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต

3. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคตอันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ

3.1 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 4) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 5) การสาธารณสุขการ
- 6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- 7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 9) การจัดการศึกษา
- 10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

- ของท้องถิ่น
- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
 - 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - 14) การส่งเสริมกีฬา
 - 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - 18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 - 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 - 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 - 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรง
- มหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 25) การผังเมือง
 - 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 - 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - 28) การควบคุมอาคาร
 - 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
- ประกาศกำหนด
- (สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง (สพร) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2550: 155-172)

3.2 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ส่วนที่ 3 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คู่้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ วิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

(สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง (สพร) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2550: 61-96)

3.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 กล่าวว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทาง

วิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ในมาตรา 18 กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัด ในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

(1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็ก ก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความ ต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(2) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบัน พุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น

(3) ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และ สถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด

การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 41 ว่าองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและ ความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 กำหนดว่าให้กระทรวงการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัด การศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรร งบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 การจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ซึ่งออกตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบการจัดบริการ สาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วย และตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักของการศึกษาก็ได้บัญญัติให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความ ต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ฉะนั้น เด็กปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญมาก องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรให้ความสนใจ และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาเด็ก ปฐมวัยให้ถูกวิธีและเป็นไปอย่างทั่วถึง โดยได้กำหนด นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ ขั้นตอนการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

3.4.1 นโยบาย

จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อายุ 2-5ปี) ด้วยความร่วมมือของชุมชน เพื่อ กระจายโอกาสการเตรียมความพร้อม และพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและ สติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัยและเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง และเป็นพื้นฐานของการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไป

3.4.2 เป้าหมาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี คุณภาพความต้องการและด้วยความร่วมมือของชุมชน

3.4.3 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กได้รับการดูแลที่ถูกสุขลักษณะ และ ได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามวัยและเต็มตามศักยภาพ
- 2) เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กทุก ๆ ด้านแบบองค์รวม ตามหลักจิตวิทยา พัฒนาการ และหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย
- 3) เพื่อกระตุ้นให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาความพร้อมของ เด็ก ก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานในการเลี้ยงดูและ พัฒนาเด็กอย่างถูกวิธี
- 4) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับชุมชนให้สามารถร่วมกันวางแผนและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้
- 5) เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็กของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยให้ สามารถออกไปประกอบอาชีพได้โดยสะดวก และเป็นการกระจายโอกาสการพัฒนาความพร้อมให้ เด็กทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง : 2545)

3.4.4 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่ รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ไม่ว่าจะเป็้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งที่ ได้รับถ่ายโอนมาจากส่วนราชการต่างๆ และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งเอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าวในทุกๆ ด้านเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยได้แบ่งมาตรฐานการดำเนินงานออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) มาตรฐานด้านบุคลากร
- 3) มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 4) มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
- 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
- 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3.4.5 มาตรฐานด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

1) ผู้ดูแลเด็ก

(1) กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครู ส่วนท้องถิ่น
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

ก. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ และ

ข. ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน และ

ค. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

(2) กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายดังนี้

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย
3. ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
6. อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด
7. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
8. จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
9. จัดทำวิจัยในชั้นเรียน
10. จัดหา / ผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน
11. จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล
12. ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ชุมชน
13. พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียน
14. จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน
15. จัดระบบธุรการในชั้นเรียน

16. รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

17. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป / พนักงานจ้างตามภารกิจ มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

(1) สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3) พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

(1) ชุรการ/การเงิน/พัสดุ

(2) ผู้ประกอบอาหาร

(3) ภารโรง

(4) ยามรักษาความปลอดภัย

(5) พนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า

จำเป็น

3) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

(1) ชุรการ/การเงิน/พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

ก. ทำหน้าที่ชุรการ การเงิน และพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามระเบียบหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก

(2) ผู้ประกอบอาหาร มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

ก. ประกอบอาหารให้ถูกต้องสุขลักษณะ ถูกอนามัย ตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กเล็ก แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อ จัดสถานที่ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้สะอาดเป็นระเบียบ มีการจัดเก็บขยะถูกต้องสุขลักษณะ

ข. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก

(3) ภารโรง มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

ก. ทำความสะอาด รักษาความสะอาดเรียบร้อย ดูแลซ่อมแซม
บำรุงรักษาอาคารสถานที่ และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และมีความปลอดภัยสำหรับเด็ก
เล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก

(4) ขามรักษาความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

ก. ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กเล็กใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก

4) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ ได้รับมอบหมายกำกับดูแลศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

ก. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาเด็กเล็กอย่าง
ยั่งยืน

ข. สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ
เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพครูผู้ดูแลเด็ก
สภาพแวดล้อม วิชาการ และกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ค. ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน
และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมสานสายใยเพื่อส่งเสริม สร้างความรัก ความอบอุ่นใน
ครอบครัว

ง. ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จ. ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

- ก. นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ
- ข. สืบหาความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง ย้าย/รวม ยุบเลิก และดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ค. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากร สถานที่ ตามฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น
- ง. ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- จ. จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณ ในการจัดตั้ง และสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ฉ. จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนาม
- ช. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ซ. จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม
- ฅ. กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
- ญ. นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ผู้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น (2553: 1-20)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สิทธิพล ทีแสน (2553: 39) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจตามการรับรู้ของครู โรงเรียนกาญจนาภิเษก วิทยาลัยสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี มีการรับรู้ว่าคุณสมบัติโรงเรียนกาญจนาภิเษก วิทยาลัยสุราษฎร์ธานี มีสมรรถนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารอาคารสถานที่และบริการ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู และด้านการมอบหมายงาน ตามลำดับ ส่วนด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการสร้างมาตรการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ประจวบ แก้วเขียว (2548: 91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี มีระดับขวัญก่อนข้างสูงองค์ประกอบขวัญที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดหรือมีขวัญสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบขวัญด้านการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดหรือมีขวัญต่ำที่สุด และข้อความขวัญที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดหรือมีขวัญสูงที่สุดคือ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามที่วิทยาลัย ฯ มอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ ส่วนข้อความเกี่ยวกับท่านได้รับการแจ้งข่าวสารต่างๆ เรื่อง จาก วิทยาลัยฯ มีความสะดวกและรวดเร็ว มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดหรือมีขวัญต่ำที่สุด

อาวุธ จุมปา (2550: 50-53) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา มีระดับขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุราชการหรืออายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือน มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีรายได้พิเศษ มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากร พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย การบริหารงานและการบังคับบัญชา มีผลระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

คำรงค์ศักดิ์ เขตวัง (2550: 90-99) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูผู้สอน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีขวัญและกำลังใจการทำงานมาก คือ มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โรงเรียนมีบรรยากาศและลักษณะแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม คนในชุมชนให้เกียรติในตำแหน่งหน้าที่ การงานของครู ครูมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนปกครองโดยยึดความเสมอภาคเป็นหลัก ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกันเอง ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับครู เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี งานที่ครูปฏิบัติทำท้อต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติไม่น่าเบื่อ ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ มีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้ใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ และครูมีความพึงพอใจในอาชีพ

สมควร นันตระกุล (2548: 86-89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

วรินทร์ กายขุนทด (2553: 91-93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและ

สวัสดิการ ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอายุที่ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จริยาภรณ์ พิกุลโรว่า (2551: 158) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับและไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย

ศรัณย์พงษ์ วิบูลย์กุล (2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากสูงไปหาค่า คือ ด้านลักษณะของงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ตามลำดับ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและสถานภาพที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Suzanne (1986: 361-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐแทนเนสซี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐแทนเนสซี ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องการวัดประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ คือ ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงที่สอน เนื้อหาของหลักสูตร สถานะของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ความกดดันของชุมชน โดยการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูระหว่างเพศ กลุ่มอายุและระดับการศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคตะวันตกของรัฐแทนเนสซี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน และเรื่องอำนาจความสะดวก และเรื่องการบริหารของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิง

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โล (Lo, 2003: 98-131) จุดประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นความพึงพอใจในงานของผู้จัดการ ซึ่งอยู่ในประเทศไต้หวัน ได้รับแรงกดดันจากองค์การในการให้พนักงานจะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจอย่างไร โดยเน้นการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทที่มีเทคโนโลยีสูงโดยทดสอบหลายวิธี เช่น การลดขนาดขององค์การ ทดสอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นระยะเวลา 10 ปี โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยในการเก็บข้อมูลในลักษณะเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามสั้นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจ ขอบเขตของการศึกษาวิจัยเป็นผู้จัดการระดับกลาง การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามลักษณะปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการระดับกลางที่มีประสิทธิภาพในการให้พนักงานจะมีผลตามหัวข้อ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ในการพนักงาน
2. ผลต่อขวัญและกำลังใจ
3. การติดตามผลงานในองค์การ

การจัดระเบียบขององค์การและการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลต่อบริษัท แต่ถ้าเป็นการเปลี่ยน โครงสร้างของบริษัทจะมีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจของไต้หวัน ซึ่งเป็นผลในการสนับสนุน ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ และการเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การมีผลกับจิตใจของคนไต้หวันและวัฒนธรรมของประเทศไต้หวัน

แมนสัน (Manson, 1998: 1485-A) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบในการปรับลดคนงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจและผลิตผล (ศึกษาเฉพาะกรณี การขยายความร่วมมือ การว่างงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การขยายงาน) จุดประสงค์ในการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพ ในด้านขวัญกำลังใจของคนงาน จากการลดจำนวนคนงานลง รวมทั้ง ผลิตผลของบริษัทที่เอ็กเทนชั่น คอร์ปอร์เรทีฟในชุมชน โดยคาดหวังว่าจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของคนงานในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ในด้านของการลดคนงานในรัฐแคลิฟอร์เนีย รัฐอิลิ

นอยส์ ผลที่ได้จากการศึกษาของการรับรู้ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย ได้ข้ออ้างอิงเป็นหลักฐานสำหรับการฝึกและพัฒนาในอนาคต กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 58 คน ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมของแมนชั่น ซึ่งเป็นเครื่องมือต้นแบบที่สร้างขึ้นเอง โดยถูกออกแบบให้มีปฏิริยาตอบสนองต่อความมั่นคงและปลอดภัยในการลดคนงานของนายจ้าง ในบริษัท เดอะแมนชั่น เวิร์กเพลส โดยเฉพาะเรื่อง ขวัญและกำลังใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นในงานที่ปฏิบัติ ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในด้านการรับรู้ในเชิงคุณธรรม และความปลอดภัย อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่มีการรับรู้ที่คล้ายกันในเรื่องของการไว้วางใจในสถานที่ปฏิบัติงาน

แม็คนิต (Mc Nitt, 2003: 87-95) กล่าวถึงโครงการวิจัยโดยเชื่อว่าผู้นำมีความสำคัญเมื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูอนุบาล ครูประถม 1 ครูประถม 2 ครูประถม 3 โดยทดสอบกับผลการเรียนของนักเรียน ครูมีความวิตกกังวลกับผลการเรียนของนักเรียน โดยเด็กที่ได้ทดสอบวัดความรู้กับครูที่ทดสอบเด็ก เด็กที่ถูกทดสอบวัดความรู้กับเด็กที่ไม่ได้วัดความรู้จะไม่ต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูที่นักเรียนได้รับการทดสอบความรู้ไม่แตกต่างกันกับครูที่ลูกศิษย์ไม่ได้รับการทดสอบ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครูในทางที่ไม่ดีมีผลลบต่อขวัญและกำลังใจ ก็คือ การยอมรับนับถือจากคนอื่น ความสัมพันธ์กับนักเรียนและนโยบายการบริหารของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีผลลบก็คือ ไม่มีเวลาพอที่จะตรวจงานของเด็ก และทำแล้วไม่มีใครเห็นความดีจะทำลายขวัญและกำลังใจของครู โดยทำการทดสอบหนึ่งถึงสองครั้งกับครูในระดับสาม การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานทดสอบกับครูในเรื่องขวัญและกำลังใจที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพอใจในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนจะมีคุณภาพจะต้องมีผู้นำที่ดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ ว่าการที่จะได้มาซึ่งประสิทธิภาพของคนและประสิทธิภาพของงาน หรือการที่จะพัฒนาหน่วยงานและองค์กรให้ดีขึ้นนั้น ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะการมีขวัญ นั้นทำให้มีความรู้สึกอบอุ่น และปลอดภัยในสภาพหรือบรรยากาศรอบตัว การมีกำลังใจ นั้นทำให้มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นผู้มีศักดิ์ศรี มีความสามารถและมีคุณค่า ซึ่งหากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงนั้น ย่อมมีช่วยให้บุคคลมีพลังกาย พลังใจที่จะทำงาน ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคขวากหนาม และมูมานะบากบั่น ไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการจนได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Surver Research) เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 110 คน ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1	ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลแม่แจ่ม	จำนวน	2	คน
1.1.2	ครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลท่าผา	จำนวน	12	คน
1.1.3	ครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด อบต. กองแขก	จำนวน	11	คน
1.1.4	ครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด อบต. บ้านทับ	จำนวน	9	คน
1.1.5	ครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด อบต. ปางหินฝน	จำนวน	8	คน
1.1.6	ครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด อบต. ช่างเคิ่ง	จำนวน	11	คน
1.1.7	ครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด อบต.แม่นาจร	จำนวน	30	คน
1.1.8	ครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด อบต.แม่ศึก	จำนวน	27	คน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

2.1.1 ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

2.1.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เพื่อสอบถามองค์ประกอบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากตัวชี้วัดจากจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2) สวัสดิการของหน่วยงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 5) ด้านความรู้สึกลับมั่นคงในหน้าที่การงาน

มีเกณฑ์การกำหนดค่าดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายขวัญในการปฏิบัติงานใช้เกณฑ์ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	มีขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีขวัญในการปฏิบัติงานมาก
2.50 – 3.49	มีขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.50 – 2.49	มีขวัญในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.49	มีขวัญในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.2 วิธีการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษากรอบแนวคิดทางทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสารงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการศึกษา นำกรอบแนวคิดการศึกษามากำหนดเป็นโครงสร้างของแบบสอบและข้อคำถาม

2.2.2 นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.3 นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยปรักษาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ดังรายชื่อตามภาคผนวก) ได้ค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ .60 – 1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ กับกลุ่มที่มีลักษณะเดียวกัน ในเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ และเทศบาลตำบลบ้านหลวง อำเภอจอมทอง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

2.2.5 นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอิสระตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้ายแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

ขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ เสนอถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แจ่ม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามที่ตอบคืนครบทั้ง 110 ฉบับ โดยดำเนินการในวันที่ 3 – 7 พฤษภาคม 2556

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาระดับขวัญและศึกษาขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ได้มานั้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของประชากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังรายละเอียด ซึ่งได้นำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	41	37.30
30 – 40 ปี	53	48.20
40 – 50 ปี	11	10.00
มากกว่า 50 ปี	5	4.50
รวม	110.00	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	29.10
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	75	68.20
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.70
รวม	110.00	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ปฏิบัติงาน 1-5 ปี	31	28.20
ปฏิบัติงาน 5-10 ปี	32	29.10
ปฏิบัติงาน 10-15 ปี	15	13.60
ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป	32	29.10
รวม	110.00	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูที่มี อายุระหว่าง 30-40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น เป็นครูที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในช่วง 5-10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัด เชียงใหม่ ปรากฏผลดังรายละเอียด ในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
ตามองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.89	0.52	มาก
2. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.70	0.52	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.49	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.79	0.56	มาก
5. ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.01	0.51	มาก
รวมทุกด้าน	3.88	0.26	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมีระดับขวัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการของหน่วยงานมีระดับขวัญน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.3 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
ตามข้อความเกี่ยวกับขวัญด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ	4.23	0.74	มาก
2. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.68	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้าร่วม รับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือฝึกทักษะในการทำงาน	3.96	0.80	มาก
4. ท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.37	0.81	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจในสถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการปฏิบัติงาน	3.64	0.82	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ขวัญในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับขวัญ
6. ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.05	0.72	มาก
7. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว	4.01	0.74	มาก
8. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ	3.82	0.77	มาก
รวม	3.89	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตารางที่ 4.4 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อความเกี่ยวกับขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนของท่านที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.81	0.86	มาก
2. ท่านจำเป็นต้องทำงานนอกเวลา หรือประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้สำหรับใช้จ่ายในครอบครัว	3.37	1.05	ปานกลาง
3. ท่านได้ใช้จ่ายอย่างประหยัดแต่ก็ยังมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องเงินทองอยู่เสมอ	3.70	0.84	มาก
4. ท่านได้รับความสะดวกในการรับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	3.74	0.70	มาก
5. ท่านดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขจากเงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน	3.75	0.80	มาก
6. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.69	0.74	มาก
7. ท่านมีความมั่นคงในอาชีพ โดยมีหลักประกันที่แน่นอน	3.83	0.84	มาก
รวม	3.70	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวม และรายข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ท่านที่ความมั่นคงในอาชีพ โดยมีหลักประกันที่แน่นอน และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านจำเป็นต้องทำงานนอกเวลา หรือ ประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้สำหรับใช้จ่ายในครอบครัว

ตารางที่ 4.5 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อความ เกี่ยวกับขวัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.81	0.70	มาก
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.99	0.61	มาก
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีไมตรีจิตและเจตคติที่ดี	4.11	0.63	มาก
4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.17	0.65	มาก
5. ท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.09	0.63	มาก
6. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร ทำให้ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.05	0.70	มาก
7. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.77	0.69	มาก
8. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ปรึกษาของท่านได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.81	0.78	มาก
9. เพื่อนร่วมงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียงกัน	4.02	0.56	มาก
รวม	3.98	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.6 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อความเกี่ยวกับขวัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ผู้บังคับบัญชาท่านให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเอง	3.74	0.76	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาท่านสามารถให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้	3.86	0.79	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาท่านรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85	0.75	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.99	0.72	มาก
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยมอบหมายงานให้ทำอยู่เสมอ	3.69	0.71	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาท่านเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของท่านและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.75	0.65	มาก
7. ผู้บังคับบัญชายกย่องหรือชมเชยการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.70	0.67	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาท่านลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลที่สมควรเสมอ	3.75	0.71	มาก
รวม	3.79	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยมอบหมายงานให้ทำอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.7 ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อความเกี่ยวกับขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา หรือ ศึกษาต่อ เกี่ยวกับหน้าที่ในความรับผิดชอบ	3.89	0.71	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.88	0.79	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและน่าภูมิใจ	4.29	0.64	มาก
4. งานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.28	0.56	มาก
5. งานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	4.10	0.65	มาก
6. ท่านมีความมั่นคง และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.95	0.73	มาก
7. ท่านไม่คิดถึงเรื่อง การโอน ย้าย หรือ การลาออกจากงาน	3.78	0.81	มาก
8. ท่านเชื่อว่าท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคต	3.91	0.76	มาก
รวม	4.01	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ในภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติ ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติและน่าภูมิใจ และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านไม่คิดถึงเรื่อง การโอน ย้าย หรือการลาออกจากงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลรายละเอียดในตารางที่ 4.8-4.10

ตารางที่ 4.8 ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน รวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
	< 30 ปี	30 – 40 ปี	40 – 50 ปี	>50 ปี
	μ		(σ)	
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.73 (0.60)	3.96 (0.52)	4.15 (0.30)	4.08 (0.33)
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.56 (0.49)	3.71(0.51)	4.03 (0.53)	3.91 (0.44)
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96 (0.49)	3.99 (0.50)	4.10 (0.30)	3.91 (0.40)
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.68 (0.60)	3.90 (0.45)	3.90 (0.46)	3.55 (0.67)
5. ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.93 (0.47)	4.04 (0.53)	4.16 (0.53)	4.20 (0.46)
รวมทุกด้าน	3.78 (0.24)	3.93 (0.28)	4.07(0.14)	3.93 (0.19)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ทุกช่วงอายุ ในภาพรวมและรายด้านมีขวัญค่อนข้างมาก โดยครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีขวัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ครูที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ครูที่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.9 ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน รวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา		
	< ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	>ปริญญาตรี
	μ	(σ)	
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.68 (0.67)	4.01 (0.39)	3.33 (0.22)
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.67 (0.55)	3.73 (0.50)	3.33 (0.51)
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.94 (0.57)	4.03 (0.39)	3.44 (0.37)
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.59 (0.58)	3.88 (0.53)	3.75 (0.41)
5. ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.92 (0.49)	4.09 (0.47)	3.29 (0.40)
รวมทุกด้าน	3.77 (0.25)	3.95 (0.22)	3.43 (0.42)

จากตารางที่ 4.9 พบว่าขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ทุกระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีขวัญค่อนข้างมาก โดยครูที่มีระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีขวัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ครูที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีขวัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มากที่สุด และมีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.10 ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน รวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
	1-5 ปี	5-10 ปี	10-15ปี	> 15 ปี
	μ (σ)			
6. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.81 (0.57)	3.75 (0.39)	3.71 (0.62)	4.17 (0.44)
7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.61 (0.55)	3.58 (0.43)	3.70 (0.51)	3.89 (0.53)
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92 (0.52)	4.00 (0.46)	3.80 (0.47)	4.09 (0.40)
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.73 (0.60)	3.65 (0.56)	3.76 (0.44)	3.99 (0.48)
10.ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.00 (0.46)	3.89 (0.57)	3.95 (0.47)	4.20 (0.45)
รวมทุกด้าน	3.83 (0.24)	3.79 (0.25)	3.79 (0.39)	4.07 (0.26)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทุกช่วงเวลา ในภาพรวมและรายด้านมีขวัญค่อนข้างมาก โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-15 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ ได้สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

1.1.2 เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 110 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต เพื่อสอบถามองค์ประกอบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากตัวชี้วัดจากจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เครื่องมือที่ใช้ได้รับการตรวจสอบความ

ตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (รายชื่อภาคผนวก) ตรวจสอบพิจารณาเครื่องมือ แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.94

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษา ดำเนินการขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือไปยังนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แจ่ม โดยผู้ศึกษาดำเนินการส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นผู้ศึกษาได้ประสานไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งเพื่อขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามเพื่อการศึกษากลับคืน จำนวน 110 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เมื่อนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ปรากฏว่า แบบสอบถามถูกต้อง สมบูรณ์ ครบทั้ง 110 ฉบับ และนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 2) ระดับขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 3) ศึกษาขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

1.3 ผลการศึกษา พบว่า

1.3.1 ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมีระดับขวัญมากที่สุด ถัดมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการของหน่วยงานมีระดับขวัญน้อยที่สุด โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ท่านที่ความมั่นคงในอาชีพ โดยมี

หลักประกันที่แน่นอน และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านจำเป็นต้องทำงานนอกเวลา หรือ ประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้สำหรับใช้จ่ายในครอบครัว

ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมและ รายชื่อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสพบปะ สัมผัสกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมและ รายชื่อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาท่านประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดย มอบหมายงานให้ทำอยู่เสมอ

ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ในภาพรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติถือว่าเป็น อาชีพที่มีเกียรติและน่าภูมิใจ และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านไม่คิดถึงเรื่อง การโอน ย้าย หรือ การลาออกจากงาน

1.3.2 ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้ คือ

ขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ทุกช่วง อายุ ในภาพรวมและรายด้านมีขวัญค่อนข้างมาก โดยครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีขวัญด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ครูที่มี อายุระหว่าง 30-40 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้าน เงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ครูที่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด

ขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ทุกระดับ การศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีขวัญค่อนข้างมาก โดยครูที่มีระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี มีขวัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีขวัญด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ครูที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงใน หน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ส่วนครูที่มีระดับ

การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีขวัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากที่สุด และมีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานน้อยที่สุด

ขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทุกช่วงเวลา ในภาพรวมและรายด้านมีขวัญค่อนข้างมาก โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-15 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด และมีขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ พบว่ามีประเด็นที่ควรนำเสนออภิปรายผล ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษา พบว่า ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมากเรียงตามลำดับดังนี้ ขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมีระดับขวัญมากที่สุด ถัดมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการของหน่วยงานมีระดับขวัญน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ กายขุนทด (2553: 91-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 8 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในด้านสภาพแวดล้อม ด้านความรับผิดชอบตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร นันตระกุล (2548: 86 -89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยรวมและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

การที่ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับขวัญก่อนข้างสูง อาจมีสาเหตุมาจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้โอกาสแก่ผู้ดูแลเด็กโดยการสนับสนุนทุนให้แก่ผู้ดูแลเด็กศึกษาต่อให้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ตรงตามคุณวุฒิที่กำหนดเพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง และประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ปรับสถานะภาพของผู้ดูแลเด็กจากพนักงานจ้างเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กับผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ดูแลเด็กมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพรวมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 จากการศึกษาพบว่า ครูที่มีสถานภาพส่วนตัวทั้งเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีขวัญที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร นันตระกูล (2548: 86-89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยรวม ด้านสวัสดิการและรายได้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยรวม ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสวัสดิการและรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประจวบ แก้วเขียว (2548: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี ซึ่งสรุปผลการศึกษาว่า ระดับขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีส่วนใหญ่มีขวัญในแต่ละองค์ประกอบค่อนข้างสูง โดยองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีขวัญสูงที่สุด และด้านการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน มีขวัญต่ำที่สุด และครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรีที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และคณะวิชาต่างกันมีขวัญที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพส่วนตัวทั้งเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีขวัญที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหารคือ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แตกต่างกัน ทำให้การปฏิบัติงาน การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาสถานที่ทำงาน พัฒนาคุศลากร รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างหลากหลายกัน ด้วยสภาพบริบทของแต่ละพื้นที่ งบประมาณและรายได้ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การจัดสวัสดิการ ของหน่วยงานแตกต่างกัน การบริหารงานสวัสดิการในหน่วยงาน เป็นงานที่สำคัญและมีความละเอียดอ่อน เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงาน มีความต้องการและมีความจำเป็นที่แตกต่างกัน ในขณะที่การจัดสวัสดิการประโยชน์และบริการให้แก่สมาชิกในหน่วยงานมีข้อจำกัดในเรื่อง ของ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ ที่กำหนดขึ้นไว้ในแนวทางของความเสมอภาคในสิทธิและ โอกาส (ซึ่งมักจะขัดกับความต้องการและความจำเป็น) (ทัสนี วงศ์ยืน 2546: 298)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 จากการศึกษ พบว่า ขวัญของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและน่าภูมิใจ และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านไม่คิดถึงเรื่อง การโอน ย้าย หรือการลาออกจากงาน ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับควรเอาใจใส่ ดูแล ตรวจเยี่ยม นิเทศและให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ด้านสวัสดิการของหน่วยงานมีระดับขวัญน้อยที่สุด โดยข้อเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ท่านที่ความมั่นคงในอาชีพ โดยมีหลักประกันที่แน่นอน และข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด ได้แก่ ท่านจำเป็นต้องทำงานนอกเวลา หรือประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้สำหรับใช้จ่ายในครอบครัว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสวัสดิการให้ครูอย่างเพียงพอ และมีการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนแก่ครูให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* ม.ป.ท
- กรณี คงสุนทรกิจกุล (2550) “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- กฤตภาส ฟุ้งไมตรีจิตต์ (2553) “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายที่ดินการไฟฟ้าฝ่าย
ผลิตแห่งประเทศไทย” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จริยาภรณ์ พิภพโรว่า (2551) “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับ
ปฐมวัยจังหวัดหนองคาย” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- จรรยา มิลินทร์ (2531) “วิกฤตศรัทธาในวิชาชีพครู” *ครูปริทัศน์* 13 2531, (กุมภาพันธ์) : หน้า 26
- ดำรงศักดิ์ เขตวัง (2550) “ขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 2”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ต้องการ สุขเหลือ (2554) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ทัศนีย์ วงศ์เย็น (2546) “การบริหารบุคลากรในสถานศึกษา” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการ
สถานศึกษา* หน่วยที่ 7 หน้า 272 – 299 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ปกาสิต ลากสมทบ (2547) “ปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
ส่วนกลาง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

- ประจวบ แก้วเขียว (2548) “ขวัญของครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรียญศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประคินันท์ อุปรมัย (2540) “ผู้บริหารกับจิตวิทยาการสร้างขวัญและกำลังใจ”
วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช 10,1 (มกราคม – เมษายน) : 44 – 50
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545” ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป.) หน้า ม.ป.ท.
- “พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552” ใน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป.) หน้า ม.ป.ท.
- “พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542” ใน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป.) หน้า ม.ป.ท.
- พิรุฬห์ สมประสงค์ (2550) “ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ ปรียญวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- “รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง (สพร.)
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550” ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป.) หน้า ม.ป.ท.
- วรินทร์ กายขุนทด (2553) “ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3” วิทยานิพนธ์ปรียญศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

- วุฒินันท์ หันไชยศรี (2554) “ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูกา
สิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ศรัณย์พงษ์ วิบูลย์กุล (2549) “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- สิทธิพล ทีแสน (2553) “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจตาม
การรับรู้ของครูโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” การ
ค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สนิท แนบกลาง (2544) “ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษาเขตการศึกษา 10” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
- สนั่น อินทรประเสริฐ (2548) “ขวัญนั้นสำคัญไฉน” สารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ 2,5 (สิงหาคม – กันยายน)
- สมควร นันตระกูล (2548) “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียน
ในสังกัดเขตการศึกษา 10” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- สมหวัง เทพมา (2542) “ระดับขวัญและปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานตาม
โครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สศิธร สายแหว (2552) “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
สำนักงานรักษาความปลอดภัยองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก” วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เสนาะ ดิยาว์ (2534) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาวุธ จุมปา (2550) “ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัด
พะเยา” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

- Brech,E.F.L. (1960). *Principles and Practieeot Management*. London: Longman, Green.
- Flippo,Edwinb (1971). *PrincPles of Personel Management*. New York: Mc Graw Hill Book.
- Gove,Philip.(1971). *Websters Third Hew International Dictionary of the English Language*.
Massachusetts: Merriam.
- Herzbery,Frederic and others. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Lo,Yen – Fen. (2003). “The Perceived impact of organizational layoff o organizational morale:
Study of a Taiwanese Company”. *Unpublished doctoral dissertation*, the University
of the Incarnate Word: San Antonio.
- Manson,Bonita. (1998). “The Impact of Downing on Employee Morale and Productivity
Implication for training”. *Dissertation Abstracts Internationl*, 1485 – A; November,.
- Maslow, Abraham. (1940). *Motivation and Personnality*. New York: Harper and Row.
- Mc Nitt, Wendy D. (2003). WAn analysis of urban elementary school teacher morale and school
performance:Implications for leadership”. *Unpublished doctoral dissertation*, Saint
Louis University, St.Louis, MO.
- Suzanne,Gore. (1986). “ A study of Teacher Morale in Tennessee.” *Dissertaion Abstracts
International*. 42 (August) : 3 G 1 – A.
- Yoder,Dale and others. (1953). *Handbook of Personnel Management ND Labour Relation*. New
York: McGraw – Hill.

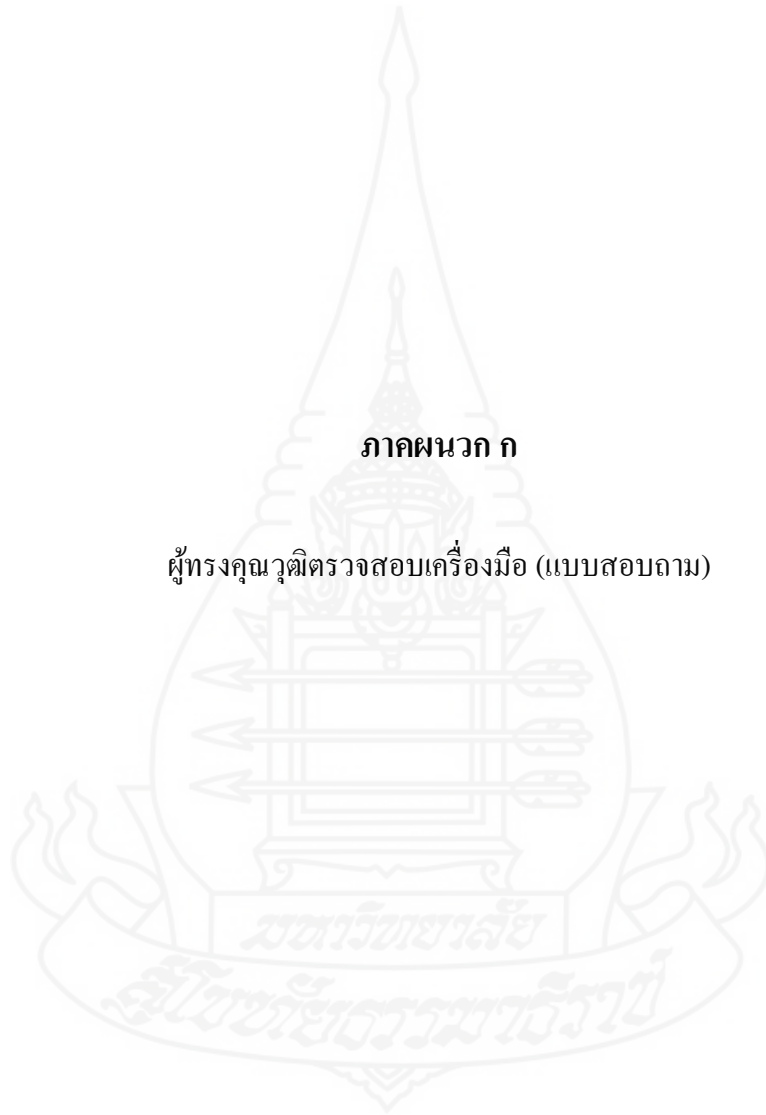


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ชื่อ นางสาวเกษแก้ว ปวนแดง
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การประถมศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 รับผิดชอบกลุ่มงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา
2. ชื่อ นางทองสุข พิมพ์ภรณ์
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (วิจัยและสถิติการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษานักวิชาการพิเศษ
 รับผิดชอบและดูแลในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม
 สถานศึกษาเอกชน
3. ชื่อ นายจารุเศรษฐ์ อรุณสิทธิ์
 สถานที่ทำงาน ศูนย์บริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
 อักษรัยอำเภอแม่แจ่ม
 วุฒิการศึกษา คม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอก
 ระบบและการศึกษาตามอักษรัยอำเภอแม่แจ่ม
4. ชื่อ นายจรัญ แสงบุญ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม
 วุฒิการศึกษา กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชน
 บ้านพร้าวหนุ่ม (สังกัด สพฐ)

5. ชื่อ นางศรีทอง เครือริษะ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเมืองเด็กวทยา
วุฒิการศึกษา กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โรงเรียนเมืองเด็กวทยา
(สังกัดเอกชน)



ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษา





ที่ ศษ 0522.16 (ป)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

เมษายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวเกษแก้ว ปวนแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอังคณา บุญเกิด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-5048505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศษ 0522.16 (ป)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

เมษายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางทองสุข พิมพาภรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอังคณา บุญเกิด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-5048505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศษ 0522.16 (ป)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

เมษายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายจรูญเศรษฐ์ อรุณสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอังคณา บุญเกิด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-5048505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศษ 0522.16 (ป)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

เมษายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายจรัญ แสงบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอังคณา บุญเกิด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-5048505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศษ 0522.16 (ป)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

เมษายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางศรีทอง เครือริยะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอังคณา บุญเกิด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-5048505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ



แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่าน ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้

นางสาวอังคณา บุญเกิด

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือ กรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง
ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. อายุ

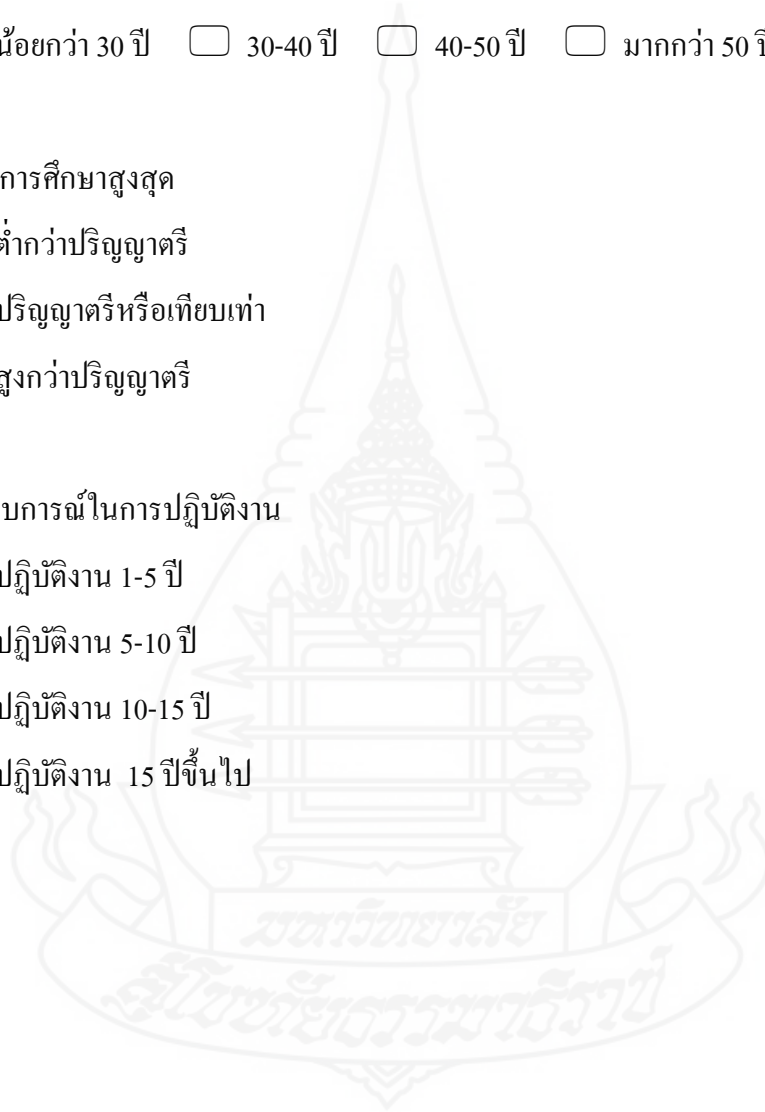
- น้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี 40-50 ปี มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ปฏิบัติงาน 1-5 ปี
 ปฏิบัติงาน 5-10 ปี
 ปฏิบัติงาน 10-15 ปี
 ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานต่อไปนี้ ว่าท่านมีระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และโปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่กำหนด
ให้ด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
1.1) ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความสามารถ					
1.2) ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
1.3) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้าร่วมรับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือฝึกทักษะในการทำงาน					
1.4) ท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
1.5) ท่านมีความพึงพอใจในสถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการปฏิบัติงาน					
1.6) ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
1.7) ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว					
1.8) ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ					

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
2.1) ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนของท่านที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2.2) ท่านจำเป็นต้องทำงานนอกเวลาหรือประกอบอาชีพเสริม เพื่อหารายได้สำหรับใช้จ่ายในครอบครัว					
2.3) ท่านได้ใช้จ่ายอย่างประหยัดแต่ก็ยังมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องเงินทองอยู่เสมอ					
2.4) ท่านได้รับความสะดวกในการรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ					
2.5) ท่านดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขจากเงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน					
2.6) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
2.7) ท่านมีความมั่นคงในอาชีพ โดยมีหลักประกันที่แน่นอน					

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
3.1) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานใน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
3.2) ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
3.3) ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีไมตรีจิตและเจตคติที่ดี					
3.4) ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ระหว่าง เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
3.5) ท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานใน การ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
3.6) ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร ทำให้ท่าน มีความสุขในการปฏิบัติงาน					
3.7) ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ					
3.8) ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถเป็น ที่ปรึกษาของท่านได้ทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว					
3.9) เพื่อนร่วมงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วม กิจกรรมอย่างพร้อมเพรียงกัน					

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
4. ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
4.1) ผู้บังคับบัญชาท่านให้ความสนิทสนมเป็น กันเอง					
4.2) ผู้บังคับบัญชาท่านสามารถให้คำปรึกษา หรือ คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้					
4.3) ผู้บังคับบัญชาท่านรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและ กันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.4) ผู้บังคับบัญชาท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
4.5) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดย มอบหมายงานให้ทำอยู่เสมอ					
4.6) ผู้บังคับบัญชาท่านเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของ ท่านและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
4.7) ผู้บังคับบัญชายกย่องหรือชมเชยการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
4.8) ผู้บังคับบัญชาท่านลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วย เหตุผลที่สมควรเสมอ					

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
5. ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
5.1) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เกี่ยวกับหน้าที่ในความ รับผิดชอบ					
5.2) ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติอยู่					
5.3) งานที่ท่านปฏิบัติถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและ น่าภูมิใจ					
5.4) งานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน					
5.5) งานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่					
5.6) ท่านมีความมั่นคง และปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน					
5.7) ท่านไม่คิดถึงเรื่องการ โอน ย้าย หรือ การ ลาออกจากงาน					
5.8) ท่านเชื่อว่าท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นใน อนาคต					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวอังคณา บุญเกิด
วัน เดือน ปีเกิด	20 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกชีววิทยา สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลช่างเคิ่ง อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
ตำแหน่ง	นักบริหารการศึกษา

