หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ประเทศใดมีประชากรได้รับการศึกษาถูกต้องและทั่วถึง ประเทศนั้นก็จะประสบความสำเร็จในทุกด้าน ไม่ว่าทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะการพัฒนาประเทศไม่ว่าในด้านใดต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญและกระบวนการที่สำคัญที่สุดในการพัฒนากำลังคนก็คือกระบวนการทางการศึกษา (จุมพล วิเชียรศิลป์ 2527 : 1)

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ และเป็นการศึกษาระดับที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ หลักการสำคัญประการหนึ่งของหลังสูตรระดับมัธยมศึกษา ก็คือ การศึกษาในระดับนี้จะต้องช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถทำมาหาเลี้ยงชีพได้ และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณลักษณะดังกล่าวย่อมจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศ การที่ผู้สำเร็จระดับมัธยมศึกษาจะมีคุณลักษณะดังที่ระบุไว้ได้ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2524 : 1) ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งก็คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในด้านการเสริมสร้างความคิด พัฒนาสติปัญญา ความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยม ตลอดจนชี้แนะวิถีทางดำเนินชีวิตแก่ผู้เรียน (สุรพงษ์ ปนาทกุล 2521 : 1) ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของคน อาจถือได้ว่าครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังคม งานครูจึงเป็นงานสร้างคนออกไปพัฒนาชาติบ้านเมือง แม้ว่าเราจะพยายามลงทุนในด้านการปลูกสร้างอาคารเรียน การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การสอน ตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดีเลิศเพียงใด การจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ถ้าหากการตระเตรียมบุคคลที่จะทำหน้าที่ครู และการใช้ครูเป็นไปอย่างขาดประสิทธิภาพ (บัญญัติ กุศลสถาพร 2512 : 244) ดังนั้น บทบาทหน้าที่ และความสำคัญของครูที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และน่าสนใจอย่างยิ่ง และเป็นภาระทางด้านการจัดการศึกษาที่จะหาแนวทางส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินงานในหน้าที่ครูให้มี

ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จได้อย่างดี ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง และปัจจัยอย่างหนึ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของครู คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคี ความเสียสละ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน (สนั่น อินทรประเสริฐ 2529 : 30) จากผลงานวิจัยของ เชวง ชื่นประโคน (2528) ซึ่งพบว่า ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู คือ ขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อครูมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ครูจะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุตสาหะพยายามยิ่งขึ้น ไพเกอร์ส และไมเออส์ (Pigors and Myers 1961 : 210) ก็ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า ขวัญเป็นปัจจัยขั้นต้นที่จะกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ขวัญ เป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ อันเป็นการก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ สงวน ช้างฉัตร (2529: 45) ยังได้กล่าวไว้อีกว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่งาน และพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงข้าม หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ ความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยมาก ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจึงนับได้ว่ามีความสำคัญมากที่จะผลักดันให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียน

ด้วยเหตุที่ขวัญในการปฏิบัติงานมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ดังกล่าวมาแล้ว จึงมีผู้ที่ให้ความสนใจ ศึกษาและให้แนวคิด เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาด้วยตัวแปรหลาย ๆ ด้านด้วยกัน พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nebraska) ได้แก่ การมีอุปกรณ์การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ และการจัดชั่วโมงการสอนอย่างยุติธรรม (Napier 1966 : 1228-A)

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัญหาส่วนตัวของครู ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพทางกายและทางจิตและความสัมพันธ์กับชุมชน (Anderson and Van Dyke 1967 : 333 - 346)

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ทีดาไกด้าเหนือ (North Dakota) แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการสอน การที่โรงเรียนได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน และขนาดของโรงเรียน (Bergeth 1971 : 6293-A)

4. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ อายุและประสบการณ์ในการสอน (Dender 1973 : 3984-A)

5. ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนค่อนข้างสูง มีขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับต่ำ (Anderson 1953 : 693-698)

6. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ การที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน สนับสนุนให้ครูมีส่วนในการตัดสินใจยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคนรู้จักวางตัวเหมาะสม ช่วยเหลือคณะครูและยกย่องครูที่ทำดี (Howell 1974 : 7488-A)

7. ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูต่ำ ได้แก่ ความไม่สบายใจที่อยู่กับนักเรียนตลอดวัน ทำงานในหน้าที่ธุรการ ขาดความร่วมมือและสนับสนุน อาคารเรียนที่ไม่พอ งานสอนมาก รายได้ต่ำ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และระเบียบวินัยของนักเรียนไม่ดี (Stickland 1963 : 4589-4599)

8. ขวัญของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน สังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา แตกต่างกันตามเพศ (สุขุม นิลเชษฐ์ 2516)

9. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือสวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน (มนูญ เอี่ยมวิลัย 2519)

10. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (มัลลวีร์ ท่อสกุลกล 2520)

11. ขวัญของครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันตามที่ตั้งของโรงเรียน (เขตเมือง อำเภอ หรือเขตกันดาร) อายุราชการ คุณวุฒิของครู และระดับเงินเดือน (อารี สวรรค์วานิช 2521)

12. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพ และการได้รับการยอมรับสัมพันธ์ภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน (กล้า ทองขาว 2523)

13. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สวัสดิการในหน่วยงาน และการได้รับการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม (สุชาติ วิภาสธวัส 2524)

14. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวของผู้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (ไพฑูรย์ บริพันธ์ 2528)

15. ขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันตามระดับเงินเดือน ประสบการณ์การสอน พื้นฐานทางครอบครัวและสภาพที่อยู่อาศัย (มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง หรือไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง) (สมศักดิ์ คงเที่ยง 2528 : 86-98)

16. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู กรมสามัญศึกษาในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ (พัชรินทร์ จินดาหลวง 2529)

จากแนวความคิดเห็นและผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญมากในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในหน่วยงาน การพัฒนาและการบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงจะเป็นสิ่งผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ภายในจิตใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความตั้งใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานหรือองค์การ เนื่องจากขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคล ไม่สามารถที่จะแตะต้องได้ แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคลขณะปฏิบัติงานที่แสดงออกมาในรูปของการร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหน่วยงาน มีความสามัคคีกัน มีความสัมพันธ์ต่อกันดี และมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ แสดงว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีขวัญดี ผลของการมีขวัญดีมีประโยชน์มากต่อการบริหารและผู้ปฏิบัติงาน เช่น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้หน่วยงานมีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ มีความสามัคคี มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานย่อมจะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานได้

ที่ตั้งของภาคกลาง มี 3 เขตการศึกษา คือ เขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ประกอบด้วยชุมชนที่มีลักษณะแตกต่างกันอย่างมากคือ มีทั้งชุมชนชนบท ชุมชนเมือง และชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ในสภาพชุมชนเมืองมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษาอยู่ตลอดเวลา แต่ในสภาพของชุมชนชนบทการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างช้า ๆ และสภาพของชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบทมีแนวโน้มที่กำลังเปลี่ยนแปลงทำให้การเปลี่ยนแปลงในภาคกลางขาดความสมดุล กล่าวคือ ในเขตการศึกษา 1 มีพื้นที่ติดต่อกับกรุงเทพฯ น่าจะมีการพัฒนาที่ใกล้เคียงกับกรุงเทพฯ แต่ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณไปเน้นการ

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พัฒนาชนบทยากจนที่ห่างไกล ทำให้ครูมอง เห็นความแตกต่างในด้านความ เจริญของกรุง เทพฯ กับชุมชนที่โรง เรียนตั้งอยู่อย่างชัด เจน แล้วนำ เอาตัว เองไป เปรียบ เทียบกับครูในกรุง เทพฯ หรือผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ซึ่งมีฐานะทางสังคมดีกว่า และคิดว่าตน เองต่ำด้อยด้อยโอกาส และกระทั่งตัวนัก เรียน เองก็มอง เห็นความแตกต่างในด้านนี้ด้วย จึง เดินทาง เข้ามา เรียนในโรง เรียนที่มีชื่อ เสียงในกรุง เทพฯ ทำให้อัตราการคงอยู่ของนัก เรียนในภาคกลางมีอัตรา เฉลี่ยต่ำกว่าภาคอื่น ๆ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2528 : 111) ซึ่งนักเรียนกลุ่มนี้มักจะประสบความสำ เร็จในการศึกษา ส่วนนัก เรียนที่ยังคง เรียนในโรง เรียนตามอำ เภอ และจังหวัดในภาคกลางส่วนใหญ่มักไม่ประสบผลสำ เร็จทางการ เรียน ทำให้ครู เกิดความไม่มั่นใจในฐานะและความสามารถของตน เอง ส่วนใน เขตการศึกษา 5 และ 6 สภาพชุมชน เป็นแบบชนบท ประชาชนมีความสนใจใกล้ เคียงกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่ เป็นทางการ สมาชิกจะปฏิบัติต่อกันอย่างคนรู้จักคุ้น เคยชอบพอกัน ซึ่งยังนิยมความ เป็นอยู่แบบ เก่า ๆ อยู่ (หวน พินธุพันธ์ 2529 : 23) ครูซึ่ง เป็นผู้ที่นำการ เปลี่ยนแปลง เข้าไป ไม่กล้า เปลี่ยนแปลงมากนัก เพราะกลัวจะ เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างโรง เรียนกับชุมชน ทำให้ครู เกิดความไม่สบายใจ และไม่ประสบความสำ เร็จในวิชาชีพ เท่าที่ควร สภาพ เหล่านี้ที่ เกิดขึ้นกับครูในภาคกลาง เป็นสิ่งที่กดดันต่อภาวะสุขภาพของครู ทำให้ เกิดความตึง เครียดทางจิตใจและอารมณ์ จากสภาพชุมชนของภาคกลางต่างจากสภาพชุมชนของภาค เหนือและภาคตะวันออก เฉียง เหนือ ในด้านลักษณะพื้นฐานะทาง เศรษฐกิจ สภาพความ เป็นอยู่ของชุมชนและสภาพที่ตั้งของโรง เรียนโดย เฉพาะโรง เรียนในภาคกลางตั้งอยู่ในสภาพท้องถิ่นที่มีการคมนาคมติดต่อกับท้องถิ่นอื่นสะดวกกว่าภาคอื่น ๆ (นภาพร อมร เลิศสินไทย . 2527 : 15) ลักษณะดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรที่จะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง น่าจะแตกต่างไปจากตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในภาค เหนือและภาคตะวันออก เฉียง เหนือ ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้ทำไว้ นอกจากนี้ยังไม่มีผลสรุปการวิจัยที่ศึกษาผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ซึ่งจะ เป็นผลสรุปที่น่าสนใจ พร้อมทั้ง เป็นประโยชน์สำหรับ เป็นแนวทางที่จะใช้แก้ปัญหา และให้การบำรุงขวัญของครู เพื่อให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดี และจะได้ เป็นครูที่มีประสิทธิภาพต่อไป สภาพดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิ เคราะห์หาความสัมพันธ์ เชิงสา เหตุ ถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง จากตัวแปรด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพ

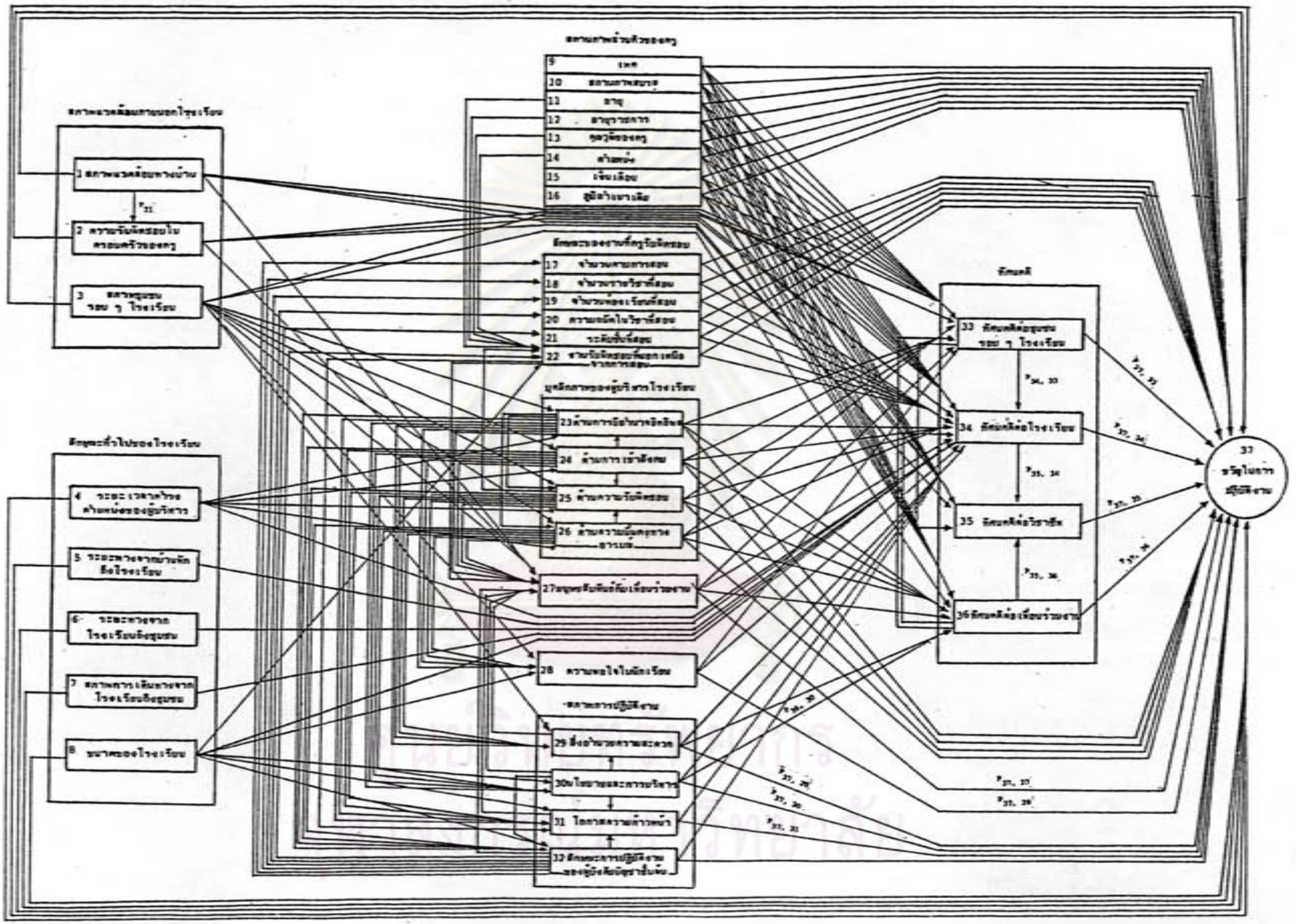
ของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคม และบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู และสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนตัวแปรด้านลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน สภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน และขนาดของโรงเรียน ตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ คุณวุฒิของครู ตำแหน่ง เงินเดือน และภูมิลำเนาเดิม ตัวแปรด้านลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่ จำนวนคาบการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอน ระดับชั้นที่สอน และงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ตัวแปรด้านทัศนคติ ได้แก่ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และตัวแปรด้านความพอใจในนักเรียน ซึ่งจากการเลือกตัวแปรจำนวนหลายด้านนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าจะได้ผลสรุปความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคกลางเป็นภาพรวมที่ชัดเจนและให้คุณค่ายิ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน ความพอใจในนักเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาผลงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องขวัญของครู เมื่อได้วิเคราะห์ตัวประกอบที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูแล้ว ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในรูปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบของระบบสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานตามสมมติฐาน

หมายเหตุ

แทนความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุ และเป็นผล ตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นสาเหตุ ตัวแปรที่อยู่หัวลูกศรเป็นผล

ตัวเลข แทนตัวแปรแต่ละตัว

P_{jk} แทนค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ที่คำนวณได้ เช่น P_{12} หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากตัวแปรที่ 2 ไปยังตัวแปรที่ 1

รูปแบบเชิงสาเหตุดังระบุไว้ในแผนภูมิที่ 1 นี้ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สภาพการปฏิบัติงาน และทัศนคติของครู รูปแบบที่เสนอนี้อธิบายลักษณะสมบติฐานโดยสรุปดังนี้ คือ

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้นได้รับความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความพอใจในนักเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยมีลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์สามารถสรุปเป็นส่วนย่อยได้ดังนี้ คือ

สภาพแวดล้อมทางบ้าน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านบาทาง ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ผ่านมาทาง มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหาร 4 ด้าน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพอใจในนักเรียน

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน สภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน และขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านขนาดของโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ความพอใจในนักเรียน และสภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน และลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางบุคลิกภาพของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน

สถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ คุณวุฒิของครู ตำแหน่ง เงินเดือน และภูมิลำเนาเดิม มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ สถานภาพส่วนตัวของครูด้าน อายุ อายุราชการ คุณวุฒิของครู และตำแหน่งยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่ จำนวนคาบการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ระดับชั้นที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอน และงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านบาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านบาทางมนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และสภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า

บุคลิกภาพของผู้บริหาร ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านบาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน, มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและสภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพลยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านบาทาง บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคมยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านบาทางบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านบาทาง ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านบาทางบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ

มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ผ่านบาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน

ความพอใจในนักเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านมาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางสภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า และสภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น และสภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านจำนวนคาบที่สอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ระดับชั้นที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอน งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และโอกาสความก้าวหน้า

ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

เหตุผลในการกำหนดรูปแบบเชิงสาเหตุที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

เหตุผลที่ตั้งสมมติฐานว่า ขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความพอใจในนักเรียน และสถานภาพส่วนตัวของครู สามารถสรุปได้ดังนี้

ทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่เป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษาในจิตวิทยาสังคม (Shaw and Wright 1967 : 1) ทัศนคติต่อวิชาชีพ มีความสำคัญมากต่อบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่และภารกิจในอาชีพนั้น ๆ ส่วนอาชีพครูนั้น ทัศนคติต่อวิชาชีพมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของครู (Alhuvatia 1974 : 1) โดยเฉพาะผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพแล้วทำให้เชื่อได้ว่าบุคคลนั้นจะต้องทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูง (Gibson and Hunt 1965 : 138) ครูที่มีความรู้ แต่หากขาดทัศนคติที่ดีต่อการสอนแล้ว ย่อมจะเป็นครูที่ดีไม่ได้ (ชบ ภูมิภาค 2516 : 156) ทั้งนี้เพราะระดับความมุ่งหมาย ท่าทีและความตั้งใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทัศนคติ เนื่องจากทัศนคติสามารถเสริมสร้างหรือหักล้างแรงขับ (Drive) แรงจูงใจ (Motive) ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้ (Hilgard 1962 : 564) จึงเชื่อได้ว่าทัศนคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน (Triandis 1971 : 143) นั่นคือ ขวัญในการปฏิบัติงานจะเป็นการแสดงออกของทัศนคติ ที่ประกอบขึ้นจากหลาย ๆ สิ่งนั่นเอง (พรรณราย ทรัพยะประภา 2526 : 111) จากเหตุผลดังกล่าว ทัศนคติต่อวิชาชีพ น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ทัศนคติต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนด้านสภาพของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ทำภายในโรงเรียน สภาพการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ซึ่งแสดงออกในรูปความพอใจ ไม่พอใจ ความชอบ ความไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ซึ่งทัศนคตินี้จะเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการคิด และการกระทำของบุคคลเป็นอันมาก เพราะเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางว่า ถ้าบุคคลประกอบกิจการงานใดแล้ว บุคคลนั้นจะมีท่าทีต่อสิ่งนั้น ๆ ในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง (Nunnally 1959 : 300 - 301) และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึงขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง (Davis 1967 : 74) ดังนั้น ทัศนคติต่อโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน เป็นความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงออกในรูปมีความพอใจ ไม่พอใจ มีความชอบ ความไม่ชอบ ซึ่ง นันแนลลี่ ได้กล่าวว่าทัศนคตินี้เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Nunnally 1959 : 300-301) ดังนั้น ประสบการณ์ที่ครูเคยได้รับ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงมีส่วนในการทำให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อชุมชนได้ สภาพชุมชนนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียนและทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน เป็นความรู้สึกสภาวะทางจิตใจ จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการมีมนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และการทำงานร่วมกัน แสดงออกให้ประจักษ์โดยทางพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การมีทัศนคติต่าง ๆ ต่อ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ดังนั้น ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงานน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

บุคลิกภาพของผู้บริหาร เป็นลักษณะ เฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของครูใหญ่หรือผู้อำนวยการ จากการศึกษาของ เลวิส (Lewis 1974 : 4105-A) พบว่าขวัญของครูมีระดับสูง เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารแบบประชาธิปไตยสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ เบอร์เกธ (Bergeth 1971 : 6293-A) พบว่า ขวัญของครูขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารและกับ เพื่อนครู อัตราเงิน เดือน ชั่วโมงการทำงาน สถานภาพของครู และการได้รับความช่วย เหลือจากชุมชน ถ้าครูพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พอใจในสถานภาพของครู รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มี เพียงพอจะช่วยให้ครูทำงานได้อย่าง เต็มความสามารถ ดินเมอเยอร์ (Dinmeyer 1976 : 309-310) ให้ความเห็นว่า บุคลิกภาพ เป็นทั้งหมดของบุคคลนั้น ตั้งแต่รูปร่าง อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความหวัง ลักษณะท่าทางความรู้สึก นิสัย สติปัญญา และความสำเร็จ ทั้งที่เป็นอยู่ปัจจุบันและที่หวังจะ เป็นในอนาคต โดย เฉพาะการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปฏิกริยาที่สนองต่อผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยทั้งหมดของความรู้สึก ทัศนคติ คุณค่าและพฤติกรรมที่ทำให้แต่ละคน เป็น เอกัตบุคคล ส่วนบุคลิกภาพ

ของผู้บริหาร ภิญโญ สาธร ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะมีบุคลิกภาพในการบริหารงานต้องมี เทคนิคการบริหารงาน และมีความชำนาญ หรือมีความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ (Humen Belation Competance) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเข้าสังคม รู้ว่าจะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร และเข้าใจหลักหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ (ภิญโญ สาธร 2517 : 416) ผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนนั้น เป็นตัวประกอบที่สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหารที่ดีย่อมจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพสูง (นาวี รังสีวราภัย์ 2527 : 22-26) จากเหตุผลที่กล่าวมา บุคลิกภาพของผู้บริหารจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน เพราะผู้บริหารมีหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลิกภาพของผู้บริหารน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อสภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน และเมื่อผู้บริหารมีความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน และบุคลิกภาพของผู้บริหารแต่ละด้านน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อกัน คือ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ น่าจะมีความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคม น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล และบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคม และบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้บังเกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความพอใจในการทำงาน เพื่อให้งานได้สำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน หน่วยงานรวมกันด้วยความราบรื่น (วิจิตร อาวรกุล 2526 : 7) ในปัจจุบันถือว่า มนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นอีกส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน ผู้นำของประเทศผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ได้รับความสำเร็จในการงานจะไม่มีผู้ใดเลยปราศจากมนุษยสัมพันธ์ (วิจิตร อาวรกุล 2526 : 4) โยชู (Yuzuk อ้างใน พรรณราย ทรัพยะประภา 2526 : 122) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ในแง่ของขวัญ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

014016

ซึ่ง เป็นความต้องการ เพื่อ เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้ เป็นความต้องการภายใน (Zaleznik and Others 1958 : 40) และกำลังหรืออำนาจภายใน ส่งผลให้ เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน (F.C. Baetlett, T.T. Paterson, M.S Vitcel อ้างใน เด่นพงษ์ พลละคร จิตวิทยาอุตสาหกรรม 2511 : 137) ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และ เป็นสา เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรง เรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรง เรียน

ความพอใจในนัก เรียน เป็นความรู้สึกส่วนตัวของครู จากประสบการณ์ที่ได้รับจากนัก เรียน ด้านพฤติกรรมของนัก เรียน บรรยากาศในการ เรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนัก เรียน แสดงออกในรูปความพอใจ ไม่พอใจ ความชอบ ความไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่ เห็นด้วย ซึ่งความพอใจนี้ เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จากการศึกษาของ ฟิล เลอร์ (Feitler 1980 : 456-457) พบว่า ครูถูกกดดัน เกี่ยวกับพฤติกรรมของนัก เรียนกล่าวคือ ครูจะจัดนัก เรียนที่มีพฤติกรรมผิดแปลก เป็นสา เหตุของความ เครียด ซึ่งความ เครียดอัน เกิดจากนัก เรียนอาจทำให้ขวัญและกำลังใจของครูต่ำ และนอกจากนี้ผลงานวิจัยของสติกแลนด์ (Strickland 1963 : 4589-4599) พบว่า ปัจจัยที่มีแนวโน้มจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูดี ได้แก่ นัก เรียนให้ความสนใจงานของโรง เรียน และนัก เรียนให้การยอมรับนับถือครู นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ แอน เดอร์สัน (Anderson 1953 : 693-698) พบว่า ครูในโรง เรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการ เรียนของนัก เรียนค่อนข้างสูง มีขวัญสูงกว่าครูในโรง เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการ เรียนของนัก เรียนในระดับต่ำ จาก เหตุผลที่กล่าวมาความพอใจในนัก เรียนน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรง เรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรง เรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

สภาพแวดล้อมทางบ้าน เป็นความรู้สึกของการ เป็นอยู่ดี กินดีที่แต่ละบุคคลมีประสบการณ์มา และ เมื่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนอง ย่อมทำให้ เกิดขวัญ (Guion 1961 : 301-304) นัลแนลลี่ (Nunnally 1959 : 300-301) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในแง่การสะสมประสบการณ์ที่มีต่อทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะสภาพแวดล้อมนั้นมีผลช่วยในการชักจูงทัศนคติ (วิจิตร อาชวะกุล 2526 : 164) ส่วนบุคคลแต่ละบุคคล เกิดทัศนคติได้ เมื่อได้

คิดต่อสื่อความหมายต่อบุคคลอื่น เดวิช (Davis 1967 : 58) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น การที่ให้เกิดกำลังขวัญยังรวมไปถึงสุขภาพทางกาย ทางจิตใจ เช่นปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงานของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ โรส และฮาลาชัน (Ross and Halation อ้างใน เยาวรัตน์ พันธุ์พัก 2526 : 12-13) ยังได้วิจัยถึงปัญหาที่เกิดจากครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น สภาพแวดล้อมทางบ้านน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู เป็นภาระหน้าที่ของครูซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน เป็นปัจจัยหรือเหตุผลอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจ ซึ่งสภาพเหล่านี้ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าครูมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบความรู้สึกทางจิตใจจึงดี แต่ถ้าครูไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบมาก จนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย สุขภาพจิตไม่ดี สภาพร่างกายก็ไม่พร้อมที่จะทำงาน เด่นพงษ์ พลละคร (2511 : 14) ได้ให้แนวคิดว่า สุขภาพอนามัยของคนก็มีส่วนหรือมีอิทธิพลต่อขวัญของครูได้เหมือนกัน และทิฟเนอร์ ได้สรุปทัศนะของนักปฏิรูปสังคม (Social Refermers) ว่ามาตราฐานการครองชีพ (Standard of Living) และการอยู่รอดของชีวิต (Proverty) ว่าเป็นส่วนที่เกี่ยวพันทำให้เกิดขวัญ (Pfiffner 1955 : 208) และสภาพจิตใจที่ผ่านประสบการณ์จนเกิดการเรียนรู้ ผลักดันให้มนุษย์ตอบสนองต่อบุคคล วัตถุหรือแนวคิด เฉพาะสิ่ง เฉพาะอย่างในลักษณะสอดคล้องหรือขัดแย้งได้ (Wolman 1973 : 34) ส่วนความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) มีขอบเขตครอบคลุมถึงความคิดเห็น ความเชื่อที่มีต่อสิ่ง หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก (Affective) เช่น ความรู้สึกรัก ความโกรธ ความชอบหรือความเกลียดชังต่อสิ่งต่าง ๆ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นตัวประกอบพื้นฐานของทัศนคติ (Meguire 1969 : 155-156) ดังนั้น ความรับผิดชอบในครอบครัวของครูเป็นส่วนที่เกี่ยวพันกับการตอบสนองความต้องการของบุคคล งานที่รับผิดชอบจึงทำให้เกิดความรู้สึกชอบที่กระทำหรืออาจเกิดผลในทางตรงข้ามได้ ถ้ามีความรับผิดชอบมากเกินกว่ามาตรฐานการครองชีพ และกำลัง จากเหตุผลดังที่กล่าวมา ความรับผิดชอบในครอบครัวของครูจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยผ่านมาทาง ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางพฤติกรรมของมนุษย์มาก สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาการของมนุษย์ คือ บุคคลอื่น ๆ รอบ ๆ ตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคน และวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่น ๆ นี้จะมีอิทธิพลมากมายต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมมนุษย์ (จรรจา สุวรรณทัต 2521 : 11) สิ่งแวดล้อมในชุมชนสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนได้มาก ความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ในระดับสูงหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของชุมชน ลักษณะของโรงเรียน ครูใหญ่และผู้สอนเป็นสำคัญ ชุมชนใดมีความเจริญสูงผู้ปกครองของนักเรียนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมดี มีความรู้ ความสามารถ ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน วัสดุ และกำลังงานได้ดีกว่าชุมชนที่แร้นแค้น (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2527 : 142) อาจกล่าวได้ว่า สังคมใดก็ตาม ถ้าประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้น้อยหรือยากจน การให้การสนับสนุนทางการศึกษาย่อมมีน้อย ผิดกับสังคมที่มีฐานะเศรษฐกิจดี โรงเรียนตั้งอยู่ในท้องถิ่นนั้นย่อมมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและยอมรับสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการศึกษามากมาย เพราะลำพังแต่งบประมาณทางการศึกษาอย่างเดียว ย่อมไม่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาของชาติมากนัก (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2525 : 118) จากเหตุผลที่กล่าวมา สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และมีผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยผ่านทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน และสภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูด้านขนาดของโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ความสะดวกสบายในการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารหรือครูใหญ่ ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ลักษณะของงานของครูภายในโรงเรียนก็ย่อมแตกต่างกันไปด้วย เพราะโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ย่อมมีอุปกรณ์การเรียนการสอนพร้อมกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบท หรือท้องถิ่นห่างไกล ส่วนระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารมีผลต่อขวัญของครู เพราะบุคลิกผู้บริหารหรือความสัมพันธ์กับครูย่อมเปลี่ยนไปเมื่อเวลาเปลี่ยนไป เมื่อเป็นเช่นนี้ การสร้างทัศนคติในการทำงานน่าจะขึ้นอยู่กับลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้วย การศึกษาวิจัยที่กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีและเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น แทร์รี่ (Terry 1972 : 2675-A) พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และตั้งอยู่ในเขตเมือง

มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และตั้งอยู่นอกเมือง จากเหตุผลที่กล่าวมา ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทางทัศนคติต่อโรงเรียน และลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านขนาดของโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน สภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ความพอใจในนักเรียน และลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทางบุคลิกภาพของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ เป็นงานสอนประจำ จำนวนคาบการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน ระดับชั้นที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอนว่าสอนได้ตรงกับวิชาที่ถนัดหรือไม่ งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ขวัญเรือน อาชวินุลโยบล (2527 : 73) ให้ทัศนคติว่าผลที่ทำให้ครูขาดกำลังใจ เพราะประสบปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เช่นเดียวกับกิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 261-263) ได้สรุปตัวประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพอใจ อาทิเช่น ลักษณะของงานที่ทำต้องเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความถนัด และอ้างถึงงานวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่า ลักษณะของงานที่ทำถ้าไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน สอดคล้องกับอับบราแฮม ซาเลนิค (Abraham Zaleznik and other 1958 : 40) และคณะได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ โดยอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัล เห็นว่า การให้ทำงานตามความถนัดเป็นความต้องการส่วนหนึ่ง มีงานวิจัยหลายอย่างที่แสดงถึงผู้ที่แต่งงานแล้วมีความเห็นว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก จากเหตุผลที่กล่าวมาลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยผ่านทางทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และเมื่อครูต้องทำงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ครูจึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับบุคคลอื่น หรือมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและได้รับการอบรมให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยผ่านทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า

สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นลักษณะของอาคารสถานที่และสวัสดิการ กิล เมอร์ ได้กล่าวถึง ตัวประกอบที่ทำให้บุคคล เกิดความพอใจในการทำงานว่า ส่วนหนึ่งก็คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ ที่จอดรถ โรงอาหาร สิ่งเหล่านี้ต้องมีสภาพที่ดี (Gilmer 1966 : 261-263) และควรมีลักษณะที่เหมาะสมน้อมนำใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุมน ฆรงค์อินทร์ (2522) พบว่า การสร้างขวัญในการทำงาน กระทำได้หลายวิธี เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีและเหมาะสม ซึ่งได้แก่ โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าครูปฏิบัติงานในห้องที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลที่กล่าวมา สิ่งอำนวยความสะดวกจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทางทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herberg 1959 : 60-63) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความพอใจในนโยบายและการบริหารของโรงเรียน ชรูเดอร์ และเชอร์แมน (Chruder and Sherman 1963 : 296) ได้กล่าวว่า วิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้มีความพอใจในการทำงานวิธีหนึ่งก็คือ การได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่นการให้แสดงความคิดเห็น การพบปะหารือ เข้าร่วมเป็นกรรมการร่วมในการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นเป็นอิสระของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้รับความพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน และจากผลงานวิจัยของ นาเปียร์ (Napier 1966 : 1228-A) มนูญ เอี่ยมวิลัย (2519 : 80) และกล้า ทองขาว (2523 : 94) พบว่า ปัจจัยที่ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง จากเหตุผลที่กล่าวมา นโยบายและการบริหารน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และนโยบายและการบริหารเป็นสิ่งกำหนดการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ดังนั้นนโยบายและการบริหาร น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านมาทางสภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โอกาสความก้าวหน้า เป็นความต้องการทางด้านกายภาพ และความมั่นคงของมนุษย์ (Physical and Security Needs) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงาน (Straus and Sayles 1966 : 7-16) จากผลการวิจัยของ ผัฐพล ชันธ์ไชย (2517 : 11) พบว่า โอกาสความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และจากผลการวิจัยของ สุชน จุฑาทิพย์ (2515 : 135) พบว่า ความรู้สึกต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ จากการศึกษาของ เบรช พบว่า การมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหนึ่งของขวัญในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลที่กล่าวมา โอกาสความก้าวหน้า น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทาง ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมของหัวหน้าหมวดหรือผู้ช่วย หรือผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี รับผิดชอบด้านการสอน การนิเทศการสอน ส่งเสริมความรู้และสมรรถภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาและเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การสอน เคท เดวิส กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูงนั้น จะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นบุคคลสำคัญที่ประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน อีกทั้งเป็นผู้ที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Keith Davis 1962 : 60) และผู้บังคับบัญชาในระดับที่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง (Kasem Suwanakal 1962 : 49) ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะต้องดำเนินบทบาทหรือแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงานคือต้องมีพฤติกรรมผู้นำสูง ดังนั้น ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ และสภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านมาทาง สิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ วุฒิ อายุ เพศ สถานภาพสมรส อายุราชการ เงินเดือน ตำแหน่ง ภูมิลำเนาเดิม จากการศึกษาของ เบอร์เกช (Bergeth 1971 : 629-A) ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ในการสอน สถานภาพครู เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender 1973 : 3894-A) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของสถานภาพส่วนตัวของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน และบาร์นาร์ด (Barnard 1967 : 142-149) ได้กล่าวว่า เครื่องกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจด้านวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือรางวัลที่เราปฏิบัติงานในหน่วยงานมาแล้ว สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ไม่ใช่วัตถุ (Personal Nonmaterial) จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจ และจากการที่บุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีตำแหน่งในสถานภาพสังคม จึงเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ดังนั้น สถานภาพส่วนตัวของครู น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานและเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อสถานภาพส่วนตัวของครูบ่งบอกอายุ อายุราชการ วุฒิ ตำแหน่ง ดังนั้น สถานภาพส่วนตัว 4 อย่างนี้ น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

<u>ขอบเขตของการวิจัย</u>

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ปีการศึกษา 2529 จำนวน 17,184 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในส่วนที่เป็นตัวแปรเหตุ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกความสำคัญของตัวแปรเหล่านี้จากงานวิจัยที่ผ่านมา จากทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษา และนักจิตวิทยา

ตัวแปรที่นำมาศึกษาประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน
2. มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน

3.1 สภาพแวดล้อมทางบ้าน

3.2 ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู

3.3 สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

4. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

4.1 ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน

4.1.1 ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

4.1.2 ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน

4.1.3 ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน

4.1.4 สภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน

4.1.5 ขนาดของโรงเรียน

4.2 ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ

4.2.1 จำนวนคาบการสอน

4.2.2 จำนวนรายวิชาที่สอน

4.2.3 จำนวนห้องเรียนที่สอน

4.2.4 ความถนัดในวิชาที่สอน

4.2.5 ระดับชั้นที่สอน

4.2.6 งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

4.3 สภาพการปฏิบัติงาน

4.3.1 สิ่งอำนวยความสะดวก

4.3.2 นโยบายและการบริหาร

4.3.3 โอกาสความก้าวหน้า

4.3.4 ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

5. สถานภาพส่วนตัวของครู

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. ทัศนคติ

6.1 ทัศนคติต่อวิชาชีพ

6.2 ทัศนคติต่อโรงเรียน

6.3 ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

6.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

7. ความพอใจในนักเรียน

ข้อตกลงเบื้องต้น

กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนในภาคกลาง มีการศึกษา 2529

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ท่าที และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้น จะสังเกตได้จากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความพอใจ ความตั้งใจ หรือความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของงาน และเป้าหมายของหน่วยงาน ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในการวิจัยครั้งนี้ วัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

บุคลิกภาพของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็น หรือวัดเป็นความถี่ของพฤติกรรมนั้นได้ ในการวิจัยนี้วัดเป็นคะแนนได้ด้วยแบบวัดบุคลิกภาพของผู้บริหาร ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจาก ปราโมทย์ เดชอัมพร ได้แปลตามลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้าน ของ ลีโอนาร์ด วี กอร์ดอน (Leonard V. Gordon) คือ

1. ลักษณะการมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูด หรือคำสั่ง มีความคล่องตัวกระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปราย หรือกิจกรรมของกลุ่ม เป็นผู้ที่เชื่อถือได้

2. ลักษณะความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่มีความเพียรพยายาม และความตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จหรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำ เป็นคนที่ไว้ใจได้ รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง

3. ลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีอารมณ์ที่เหมาะสม อารมณ์หนักแน่น มั่นคง สุขุม เยือกเย็น และทำตนให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล

4. ลักษณะการเข้าสังคม (Sociability) ได้แก่ ลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการเข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่นได้อย่างดี การชอบสมาคม ชอบคบเพื่อน หรือชอบล้อมด้วยผู้คน ชอบทำงานร่วมกับกลุ่ม เป็นที่ชอบใจของกลุ่มหรือสมาคม

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ ครูกับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูในสถานศึกษานั้นทั้งสองฝ่ายทำงานรวมกันอย่างฉันท์มิตร ไม่มีข้อขัดแย้งหรือแตกแยกกัน มีความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง สร้างขึ้น

สภาพแวดล้อมทางบ้าน หมายถึง สภาพแวดล้อมซึ่งเป็นผลกระทบถึงครู เช่น ภาระกิจที่ต้องทำ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะความเป็นอยู่ ความอบอุ่นที่ครูได้รับ โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง สร้างขึ้น

ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวครูที่ครูต้องรับผิดชอบ เช่น การเลี้ยงดูบุตร ภรรยา โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนด้านความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง สร้างขึ้น

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน หมายถึง สภาพของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมซึ่งอยู่รอบ ๆ โรงเรียนตามความรับรู้ของครู ความร่วมมือของบุคคลในชุมชน ความสนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอนของผู้ปกครองเด็กในชุมชน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง สร้างขึ้น

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะด้าน

1. ขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียน 1-12 ห้อง โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียน ตั้งแต่ 13-36 ห้อง โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียนตั้งแต่ 37 ห้องขึ้นไป

2. ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน

3. ความสะดวกสบายในการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน เช่น เดินทางโดยรถยนต์ประจำทาง โดยมอเตอร์ไซด์ ข้อที่ 2 และ 3 วัดด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนแยกเป็นข้อย่อยตามข้อ 2 และข้อ 3 ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง สร้างขึ้น

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ หมายถึง ความยากง่าย ความถนัด ความท้าทายให้อยากทำ ความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแบ่งเป็น

1. งานสอนประจำ สอนตรงกับความถนัดหรือไม่ตรงกับความถนัด

2. งานรับผิดชอบพิเศษอื่น ๆ ได้แก่ งานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของครูนอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอน เช่น ครูประจำชั้น แนะแนว วิชาการ การเงิน

3. จำนวนชั่วโมงการสอน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ครูปฏิบัติงานสอนหนังสือคิดเป็นคาบต่อสัปดาห์

4. จำนวนรายวิชาที่สอน ได้แก่ จำนวนรายวิชาที่ครูสอน ครูสอนรายวิชาอะไรบ้าง เช่น ครูสอนจำนวน 2 รายวิชา ค.101 กับ ค.201 เป็นต้น

5. จำนวนห้องเรียนที่สอน ได้แก่ นับจำนวนว่าสอนที่ห้องในภาคเรียนนั้น ๆ เช่น สอน 2 ห้อง คือ ห้อง ม.5/1 กับห้อง ม.5/2

6. ระดับชั้นที่สอน ได้แก่ ระดับชั้นที่ครูสอนในภาคเรียนนั้น ๆ เช่น สอนในระดับชั้น ม.5

โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงานของครูด้าน

1. สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ลักษณะของสถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน สวัสดิการ มีเพียงพอเหมาะสม และสะดวกสบาย รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการสื่อสารอย่างเพียงพอ โดยวัดเป็นคะแนนด้วยคะแนนแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วม เสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน ความพอใจในกฎ ระเบียบ นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดนโยบายและการบริหารซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

3. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในด้านความรู้ เช่น ให้ศึกษาต่อ อบรม ประชุม และอื่น ๆ โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าผู้ตอบหนึ่งชั้นขึ้นไป ในที่นี้ถ้าผู้ตอบเป็นหัวหน้าหมวดวิชา ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึง ผู้บริหาร และผู้ช่วย และถ้าผู้ตอบเป็นครูปฏิบัติการสอนในหมวดวิชา ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึง หัวหน้าหมวดวิชา ซึ่งแสดงออกให้ประจักษ์โดยทางพฤติกรรม ได้แก่ การมอบหมายงาน การประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี ส่งเสริมความรู้สมรรถภาพของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดูแลและจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความพอใจในนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อนักเรียนในด้านพฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดความพอใจในนักเรียนซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

สถานภาพส่วนตัว หมายถึง สถานภาพของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่

1. อายุราชการ คือ ระยะเวลาที่ครูเข้ารับราชการนับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ กรมสามัญศึกษาจนถึงปัจจุบัน

2. วุฒิ ได้แก่ ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรของครู แบ่งออกเป็น

2.1 มีวุฒิทางการศึกษา คือ ครูได้รับประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตร จากสถาบันการศึกษา เช่น ป.ป. ป.กศ. ป.กศ.สูง อนุปริญญา กศ.บ. ค.บ. ศษ.ม ศ.ม. เป็นต้น

2.2 ไม่มีวุฒิทางการศึกษา คือ ครูที่ไม่ได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรหรือปริญญาบัตรทางการศึกษา

3. อายุ

4. เพศ

5. สถานภาพสมรส

6. เงินเดือนที่ครูได้รับประจำ

7. ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งที่ครูได้รับจากวุฒิ เช่น ตำแหน่งครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 เป็นต้น

8. ภูมิลำเนาเดิม คือ ครูกลับมาปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนภายในอำเภอ จังหวัด หรือภูมิภาค ซึ่งครอบครัวของครูอาศัยอยู่

ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่ออาชีพครู ในการที่จะได้ตอบหรือแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพครูไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ในด้านต่าง ๆ โดยวัดด้วยแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพของพัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ทัศนคติต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อโรงเรียนไปในทางที่รู้สึกชอบ หรือไม่ชอบของครูที่มีต่อโรงเรียนในด้านความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับโรงเรียน และด้านการแสดงออกหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งวัดด้วยแบบวัดทัศนคติต่อโรเรียนของพัชรินทร์ จินดาหลวง สร้างขึ้น

ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อชุมชนไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับสภาพของชุมชนนั้น ซึ่งวัดด้วยแบบวัดทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนของ พัชรินทร์ จินดาหลวง สร้างขึ้น

ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ หรือมีพฤติกรรมต่อ เพื่อนร่วมงานไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในความคิดต่าง ๆ และด้านการกระทำ การแสดงออกต่าง ๆ ซึ่งวัดด้วยแบบวัดทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานของพัชรินทร์ จินดาหลวง สร้างขึ้น

ภาคกลาง หมายถึง พื้นที่ในจังหวัด 18 จังหวัด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี ชัยนาท สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง อุทัยธานี นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ราชบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี

<u>ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย</u>

1. ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง

2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง

3. เป็นประโยชน์แก่ครูในภาคกลาง เพื่อที่จะทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในด้านเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญในภาคกลาง

4. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารในภาคกลาง ใช้อิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา แก้ปัญหา และให้การบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูมีขวัญดี และจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านนโยบายทางการศึกษา จะได้ทราบถึงสาเหตุที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ซึ่งจะได้ใช้ปรับปรุงนโยบายการศึกษา และเป็นแนวทางในการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคกลางให้ดีขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย