จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนาได้เน้นเรื่องคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคนในประเทศคน คุณภาพทางการศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลดีต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญ เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการเลือกสรรและดำเนินการในการอบรมสั่งสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม คลอดจนวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพต่อสังคม ในการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้ดีดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยอย่างหนึ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งสำคัญมีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงานของครูก็คือ เรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่ง พีเจอร์สและไมเออร์ส ได้กล่าวว่า ขวัญเป็นปัจจัยขั้นต้นที่จะกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Pigers and Myers 1961: 210)

ดังผลงานวิจัยของ เชวง ชื่นประโคน (2528) ได้ศึกษาตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวประกอบที่สำคัญมากที่สุดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู คือ ขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อครูมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานครูจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ให้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุตสาหะพยายามยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของจูเชียส กล่าวถึงผลการมีขวัญดีมีความสำคัญมากต่อการบริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความกระตือรือร้น และด้วยการยอมรับนับถือ และยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างหนัก แม้ว่าจะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานสามารถจะเสริมสร้างได้โดยผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (Jucius 1971: 285-288)

ในวงการศึกษาทฤษฎีเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของ โอวาร์ด กล่าวว่า ขวัญเป็นคำที่ใช้อธิบายถึงความหวังความต้องการและความทะเยอทะยานของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานที่เขาได้ทำงานอยู่ ขวัญสูงจะชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจของบุคคลที่จะร่วมอยู่ในองค์การตลอดไป ใช้ความพยายามอย่างสูงที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ พัฒนาทักษะ ทัศนคติ และความรู้ ให้เหมาะสมเพื่อจะได้รับใช้หน่วยงานอย่างเต็มที่ พยายามศึกษาปัญหาของหน่วยงาน และช่วยเหลือให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนขวัญต่ำแสดงถึงความไม่ตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานให้หน่วยงานและจะไม่ทำงานเพื่อปรับปรุงหน่วยงานให้ดีขึ้น (Ovard 1966: 214-218)

ขวัญและกำลังใจของครูจึงมีความเกี่ยวพันกับผลการปฏิบัติงาน หากครูมีขวัญดี ครูจะมีความกล้าหาญที่จะเผชิญสถานการณ์และอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมที่จะเสียสละ สู้และเสี่ยงในการทำงาน มีการปรับปรุงริเริ่มในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน (บรรจง ชูสกุลชาติ 2522: 519) ตรงกันข้ามถ้าครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดี จะบังเกิดความท้อแท้ในการทำงาน เอลเลนเบิร์กได้ให้ความเห็นว่า ขวัญของครูทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น คือ ในโรงเรียนที่ครูมีขวัญดีการปฏิบัติงานจะมีความราบรื่นกว่าโรงเรียนที่ครูมีขวัญต่ำ (Ellenberg 1972 : 37) นั่นก็คือโรงเรียนที่มีครูขวัญสูง ก็ต่อเมื่อผู้บริหารและครูในโรงเรียนต้องการที่จะทำงานอยู่ในโรงเรียนตลอดไป ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนด้วย ดังนั้น ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นปัจจัยอันสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสร้างเสริมคุณภาพของพลเมือง พัฒนาคนของประเทศชาติ ได้มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า ตัวประกอบที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานโดยสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูและสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานและสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันมาก (Anderson 1953)

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในเนบราสก้า (Nebraska) ได้แก่ การมีอุปกรณ์การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ และการจัดชั่วโมงการสอนอย่างยุติธรรม (Napier 1966: 1228-A)

3. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัญหาส่วนตัวของครู ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพทางกายและทางจิต การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความสัมพันธ์กับชุมชน (Anderson and Van Dyke 1967: 333-346)

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ดาโกต้าเหนือ (North Dakota) แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการสอน การที่โรงเรียนได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน มีอุปกรณ์การสอน สถานภาพของครู และขนาดของโรงเรียน (Bergeth 1971: 6293-A)

5. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ อายุและประสบการณ์ในการสอน (Bender 1973: 3984-A)

6. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโกตาบารู (Cotabaru) ฟิลิปปินส์ แตกต่างกันตามความพึงพอใจในงานสอน ความพึงพอใจในเงินเดือน ความสามัคคีระหว่างครู สถานภาพของครู การได้รับความช่วยเหลือ การศึกษาของชุมชน พฤติกรรมของครูใหญ่ (Satentes 1974: 3361-3362A)

7. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ การที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้จักวางตัวเหมาะสม ช่วยเหลือคณะครูและยกย่องครูที่ทำดี (Howell 1974: 7488-A)

8. การส่งเสริมขวัญหรือกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 เกี่ยวกับความเสมอภาคและความยุติธรรม ยกย่องให้เกียรติและส่งเสริมกำลังใจ ความคิดเห็นของครูใหญ่ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะครูมีความรู้สึกปลอดภัยและอบอุ่นใจ (ประยุทธ เกิดชวล 2514)

9. ขวัญของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน สังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา แตกต่างกันตามเพศ (สุขุม นิลเชษฐ์ 2516)

10. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ สวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงานและสภาพการปฏิบัติงาน (มนูญ เอี่ยมวิลัย 2519)

11. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (มัลลวีร์ ห่อสกุลกล 2520)

12. ขวัญของครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันตามที่ตั้งของโรงเรียน (เขตเมือง อำเภอหรือเขตกันดาร) งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน อายุราชการ คุณวุฒิของครู และระดับเงินเดือน (อารี สวรรค์วานิช 2521)

13. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน (กล้า ทองขาว 2523)

14. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบายการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สวัสดิการในหน่วยงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม (สุชาติ วิภาสธวัส 2524)

15. ขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันตามระดับเงินเดือน ประสบการณ์การสอน พื้นฐานทางครอบครัว และสภาพที่อยู่อาศัย (มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง หรือไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง) (สมศักดิ์ คงเที่ยง 2528)

16. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวของผู้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (ไพฑูรย์ มหิพันธ์ 2528)

17. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ทัศนคติต่อโรงเรียนและทัศนคติต่อวิชาชีพ (พัชรินทร์ จินดาหลวง 2529)

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายด้านด้วยกัน และตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันไปตามสภาพพื้นที่ ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลสรุปที่ชัดเจนและบ่งชี้ว่าตัวแปรอะไรบ้างมีความสำคัญมากหรือน้อย เพียงใดต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุถึงผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเหตุที่สี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล เป็นบริเวณที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากบริเวณอื่น ๆ ของประเทศไทยทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม (เสาวภา ภาระพฤติ 2523: 57) ทั้งนี้เพราะสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้นี้มีชาวไทยนับถือศาสนาอิสลามอาศัยอยู่ร้อยละ 80 ของประชากร (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 5 2526: 169) และเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะสภาพสังคมแตกต่างจากจังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้ โดยที่พื้นที่ดังกล่าวมีเอกลักษณ์ทางภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นของตนเอง (กรมการปกครอง ม.ป.ป. : 56) จากสภาพพื้นฐานอันนี้ ก่อให้เกิดปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาที่เรื้อรังมาเป็นเวลานานและมีความสลับซับซ้อน ตั้งแต่ปัญหาวัฒนธรรมและศาสนา ปัญหาทัศนคติ ปัญหาภาษา ปัญหาการเมืองและการปกครอง ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาความสำนึกในประวัติศาสตร์ ปัญหาโจรผู้ร้าย (อาร่ง สุทธาศาสน์ 2519: ไม่ปรากฏหน้าที่พิมพ์) โดยที่ลักษณะเด่นของปัญหาสืบเนื่องมาจากมีกลุ่มขบวนการโจรก่อการร้าย โจรจีนคอมมิวนิสต์และผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ซึ่งแต่ละกลุ่มนั้นในบางสถานการณ์ก็ร่วมมือกันบางครั้งก็ขัดแย้งกันทำให้ความซับซ้อนของปัญหามีเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีภูมิประเทศเป็นชายแดนติดต่อระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย ประชาชนนับถือศาสนาและใช้ภาษาพูดอย่างเดียวกัน ทำให้การหลบหนีของผู้ก่อการร้ายเป็นไปได้ง่ายและก่อให้เกิดขบวนการแบ่งแยกดินแดนขึ้น โดยปลุกระดมชาวไทยมุสลิม

ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่ามิใช่คนไทย เพราะมีเชื้อชาติและสัญชาติมลายู มีศาสนา ภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณีแตกต่างกันออกไป ชี้นำให้ประชาชนโดยทั่วไปเห็นว่าชาวไทยมุสลิมถูกปกครองโดยการกดขี่ข่มเหงขูดรีดเอารัดเอาเปรียบด้วยประการต่าง ๆ มีการกีดกันเรื่องศาสนาการศึกษา และในที่สุดปลุกระดมให้จับอาวุธต่อสู้กับฝ่ายรัฐบาล ซึ่งพฤติการณ์เช่นนี้ เป็นภัยต่อประเทศ ภัยต่อความมั่นคงต่อชีวิตทรัพย์สินของประชาชน (ครุสภา 2525: 2-3)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่สำคัญเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ และรัฐบาลก็ได้เอาใจใส่เป็นพิเศษ โดยจัดรูปแบบการบริหารใหม่ ให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและปัญหาสังคม โดยให้ประชาชนได้รับการศึกษามากขึ้นและมีนโยบายอย่างชัดเจน ให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้คนไทยที่นับถือศาสนาอิสลาม มีความสำนึกเป็นคนไทย (อนันต์ อนันตกุล 2527: 11-12) ทั้งนี้เพราะรัฐบาลเชื่อว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือของรัฐ ในการที่จะสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพลเมือง การให้การศึกษาแก่ประชาชนจะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาความมั่นคงของประเทศได้ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทอันสำคัญยิ่ง นับได้ว่าบทบาทของครูเป็นหัวใจสำคัญของประเทศชาติ (สุนีย์ สินธุเดชะ 2527: 161) ครูจึงเป็นกลไกอันสำคัญยิ่งที่จะทำให้การศึกษาบรรลุผลไปได้ด้วยดี แต่สภาพปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครูซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวไทยพุทธ ต้องตกอยู่ในภาวะที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นอยู่ของสังคมที่แตกต่างและปัญหาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว นอกจากนี้ครูยังเป็นผู้ได้รับผลโดยตรงจากภัยผู้ก่อการร้าย ดังรายงานประกอบการวิจัย เรื่องการศึกษาองค์ประกอบของปัญหาที่มีผลต่อสวัสดิภาพของครูในสามจังหวัดภาคใต้ พบว่าข้าราชการครูได้รับผลจากการกระทำของขบวนการโจรก่อการร้ายมากที่สุด อย่างสะดวกง่ายดาย เพราะครูปราศจากอาวุธและกระจัดกระจายอยู่กันแทบทุกพื้นที่ (ครุสภา 2525: 3) ครูต้องประสบกับปัญหาสวัสดิภาพที่สืบเนื่องจากโจรก่อการร้ายต่าง ๆ ที่มาเผาโรงเรียน เรียกค่าคุ้มครอง จับครูเรียกค่าไถ่หรือต่อรองกับรัฐบาลทำให้ครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้รวมกลุ่มชุมนุมประท้วงหยุดสอน เรียกร้องให้รัฐบาลแก้ปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสวัสดิภาพของครู (ไสภณ ศิริกุลพิพัฒน์ 2518: 7) เหตุการณ์ความเดือดร้อนต่าง ๆ เกี่ยวกับสวัสดิภาพและความปลอดภัยนี้ยังคงปรากฏอยู่หรือยังคงอยู่ในความทรงจำของครูแทบทุกคน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู เนื่องจากสภาพปัญหาอันซับซ้อนจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยครูที่มีความสามารถมีขวัญในการปฏิบัติงานดีที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างจริงจัง อุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงเป็นปัญหาที่ควรจะศึกษาอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในสาเหตุของปัญหาอย่างแน่ชัด รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องตรงจุด ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงผลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะเป็นผลสรุปและให้ภาพรวมของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งเป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางที่ใช้แก้ปัญหาและบำรุงขวัญ เพื่อให้ครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตรงกับนโยบายของรัฐบาลและก่อประโยชน์ในด้านการสร้างความมั่นคงของประเทศชาติ

<u>วัตถุประสงค์ของการวิจัย</u>

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ ต้องการวิเคราะห์หารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relation) ของขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากตัวแปรด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ความปลอดภัยในชุมชน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น สถานภาพส่วนตัวของครู ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

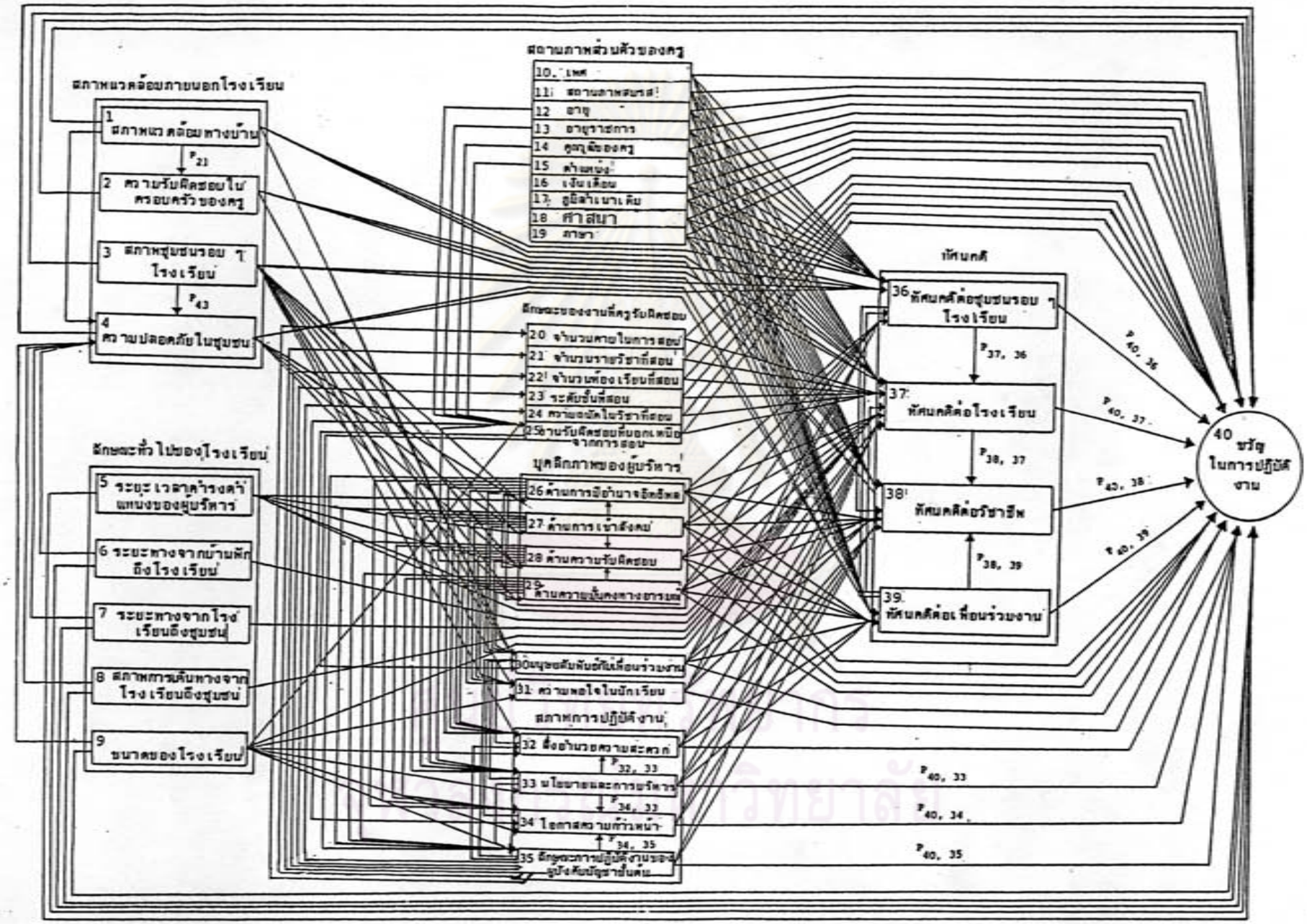
<u>สมมติฐานของการวิจัย</u>

การศึกษาผลงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องขวัญของครู เมื่อได้วิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูแล้ว ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานในรูปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังแผนภูมิที่ 1

หมายเหตุ

⟶	แทนความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและเป็นผล ตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นสาเหตุ ตัวแปรที่อยู่หัวลูกศรเป็นผล
ตัวเลข	แทนตัวแปรแต่ละตัว
P_{jk}	แทนค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ที่คำนวณได้ เช่น P_{21} หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่ 2 และตัวแปรที่ 1. มีทิศทางความสัมพันธ์จากตัวแปรที่ 1 ไปยังตัวแปรที่ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบระบบสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามสมมติฐาน

รูปแบบเชิงสาเหตุดังระบุไว้ในแผนภูมิที่ 1 นี้ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ความปลอดภัยในชุมชน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน รูปแบบที่เสนอนี้อธิบายลักษณะสมมติฐานโดยสรุปดังนี้ คือ

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้นได้รับความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ความปลอดภัยในชุมชน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยที่ลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์สามารถสรุปเป็นส่วนย่อยได้ดังนี้ คือ

สภาพแวดล้อมทางบ้าน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ความปลอดภัยในชุมชน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานและยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานและยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางบุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในชุมชน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ความปลอดภัยในชุมชน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางบุคลิกภาพของผู้บริหาร ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน สภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ด้านระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน ด้านสภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชนและด้านขนาดของโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ความปลอดภัยในชุมชน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ด้านขนาดของโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ความพอใจในนักเรียน สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง บุคลิกภาพของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน

สถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ คุณวุฒิของครู ตำแหน่ง เงินเดือน ภูมิลำเนา ศาสนา ภาษา มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สถานภาพส่วนตัวของครู ตัวแปร อายุ อายุราชการ คุณวุฒิของครู ตำแหน่ง ยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่ จำนวนคาบในการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ระดับชั้นที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอน งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อโรงเรียน ลักษณะของงานที่

ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอก เหนือจากการสอนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางอ้อม ต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาส ความก้าวหน้า

บุคลิกภาพของผู้บริหาร ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการ เข้าสังคม บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสา เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรง เรียน ทัศนคติต่อโรง เรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนัก เรียน สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพลยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบและบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการ เข้าสังคมยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพลและบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุต่อลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอก เหนือจากการสอน

มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรง เรียน ทัศนคติต่อโรง เรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน

ความพอใจในนัก เรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรง เรียน ทัศนคติต่อโรง เรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ

สิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่ เป็นสา เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรง เรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน

นโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ

ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสความก้าวหน้า ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

<u>เหตุผลในการกำหนดรูปแบบเชิงสาเหตุที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน</u>

เหตุผลที่ตั้งสมมติฐานว่า ขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ความปลอดภัยในชุมชน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของ

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นตัวแปรที่เป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษาในจิตวิทยาสังคม (Shaw and Wright 1967: 1) ทัศนคติต่อวิชาชีพ มีความสำคัญมากต่อบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่และภารกิจในอาชีพนั้น ๆ ส่วนอาชีพครูนั้นทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของครู (Ahluvalia 1974: 1) โดยเฉพาะผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพแล้วทำให้เชื่อได้ว่าบุคคลนั้นจะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูง (Gribson and Hunt 1965: 138) นั่นคือ ขวัญในการปฏิบัติงานจะเป็นการแสดงออกของทัศนคติที่ประกอบขึ้นจากสิ่งหลาย ๆ สิ่งนั้นเอง (พรรณราย ทรัพยะประภา 2526: 111) ทั้งนี้ เพราะทัศนคติประกอบด้วยประสบการณ์ทั้งหมดทุกอย่างของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งก็คือ ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์จากเหตุผลดังกล่าว ทัศนคติต่อวิชาชีพน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ทัศนคติต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนด้านสภาพของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ทำภายในโรงเรียน สภาพการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความประพฤติของนักเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหาร ซึ่งแสดงออกในรูปความพอใจ ไม่พอใจ ความชอบ ความไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย นัลแนลลี่ ได้กล่าวถึงทัศนคตินี้จะเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำของบุคคลเป็นอันมาก เพราะเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางว่า ถ้าบุคคลประกอบกิจการงานใดแล้ว บุคคลนั้นจะมีท่าทีต่อสิ่งนั้น ๆ ในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง (Nunnlly 1959: 300-301) และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหมายถึงขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง (Davis 1967: 74) ดังนั้น ทัศนคติต่อโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านบาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน เป็นความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงออกในรูปมีความพอใจ ไม่พอใจ มีความชอบ ความไม่ชอบ นัลแนลลี่ได้กล่าวถึงทัศนคตินี้เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Nunnally 1959: 300-301) ดังนั้น ประสบการณ์ที่ครูเคยได้รับ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ความปลอดภัยในชุมชน การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงมีส่วนในการทำให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อชุมชนได้ สภาพชุมชน

นั้นเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นทัศนคติต่อชุมชน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นความรู้สึกสภาวะทางจิตใจ จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานร่วมกัน แสดงออกให้ประจักษ์ โดยทางพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การมีทัศนคติต่าง ๆ ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ดังนั้นทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียนและทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

บุคลิกภาพของผู้บริหาร เป็นลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ จากการศึกษาของ เลวิส (Lewis 1974: 4105-A) พบว่า ขวัญของครูมีระดับสูง เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ที่ใช้การบริหารแบบประชาธิปไตยสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6293-A) พบว่า ขวัญของครูขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหาร และกับเพื่อนครู อัตราเงินเดือน ชั่วโมงทำงาน สถานภาพของครู และการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ถ้าครูพอใจในงานที่ได้มอบหมาย พอใจสถานภาพของครู รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ จะช่วยให้ครูทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดินเมเยอร์ (Dinmeyer 1967: 309-310) ให้ความเห็นว่า บุคลิกภาพเป็นทั้งหมดของบุคคลนั้น ตั้งแต่รูปร่าง อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความหวัง ลักษณะท่าทาง ความรู้สึก นิสัย สติปัญญาและความสำเร็จ ทั้งที่เป็นอยู่ปัจจุบันและที่หวังจะเป็นในอนาคต โดยเฉพาะการคิดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปฏิกิริยาที่สนองต่อผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยทั้งหมดของความรู้สึก ทัศนคติ คุณค่าและพฤติกรรมที่ทำให้แต่ละคนเป็นเอกัตบุคคล ส่วนบุคลิกภาพของผู้บริหาร ภิญโญ สาธร ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีบุคลิกในการบริหารงานนั้น ต้องมีเทคนิคการบริหารงาน และจะต้องมีความชำนาญ หรือมีความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competance) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเข้ากับคน รู้ว่าจะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร และเข้าใจหลักหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ (ภิญโญ สาธร 2517: 416) ผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนนับเป็นตัวประกอบที่สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหาร

013848

ที่ดีย่อมจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพสูง (นาวี รังสิวรารักษ์ 2527: 22-26) จากเหตุผลที่กล่าวมาบุคลิกภาพของผู้บริหารจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะผู้บริหารมีหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลิกภาพของผู้บริหารจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อสภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเมื่อผู้บริหารมีความรับผิดชอบ บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบตัวแปรเกี่ยวกับงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน และบุคลิกภาพของผู้บริหารแต่ละด้านน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อกันคือ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคมน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบและบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพลน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบและบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์ด้วย

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้บังเกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความพอใจในการทำงาน เพื่อให้งานได้สำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันหน่วยงานร่วมกันด้วยความราบรื่น (วิจิตร อาชวะกุล 2526: 7) ในปัจจุบันถือว่ามนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญช่วยในการสร้างความสำเร็จของงาน ผู้นำของประเทศ ผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ได้รับความสำเร็จในการงานจะไม่มีผู้ใดเลย ปราศจากมนุษยสัมพันธ์ (วิจิตร อาชวะกุล 2526: 4) การจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ปัจจัยหนึ่งกล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความต้องการ เพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความต้องการภายใน (Zaleznik and orthers 1958: 40) และกำลัง หรืออำนาจภายในส่งผลให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน (เด่นพงษ์ พลละคร 2511: 137) ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียนและทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

ความพอใจในนักเรียน เป็นความรู้สึกส่วนตัวของครูจากประสบการณ์ที่ได้รับจากนักเรียนในด้านพฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในห้องเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แสดงออกในรูป ความพอใจ ไม่พอใจ ความชอบ ความไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ซึ่งความพึงพอใจนี้เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จากการศึกษาของฟิลเลอร์ (Feitler 1980: 456-457) พบว่าครูถูกกดดันเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน กล่าวคือ ครูจะจัดลำดับนักเรียนที่มีพฤติกรรมผิดแปลกเป็นสาเหตุของความเครียด ความเครียดของครูมักมาจากนักเรียน อาจทำให้ขวัญและกำลังใจของครูต่ำและจากผลวิจัยของสตริกแลนด์ (Strickland 1963: 4589-4599) พบว่าปัจจัยที่มีแนวโน้มจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงได้แก่นักเรียนให้ความสนใจงานของโรงเรียน และนักเรียนให้การยอมรับนับถือครู นอกจากนี้ผลการวิจัยของแอนเดอสัน (Anderson 1953: 693-698) พบว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนค่อนข้างสูง มีขวัญสูงกว่า ครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนต่ำ นั่นคือ ขวัญในการปฏิบัติงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความสัมพันธ์กันสูง จากเหตุผลดังกล่าวความพอใจในนักเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

สภาพแวดล้อมทางบ้าน เป็นความรู้สึกของการเป็นอยู่ดี กินดี ที่แต่ละบุคคลมีประสบการณ์มา และเมื่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองย่อมทำให้เกิดขวัญ (Guion 1961: 301-304) นันแนลลี่ (Nunnally 1959: 300-301) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในแง่การสะสมประสบการณ์ที่มีต่อทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมนั้นมีผลช่วยในการชักจูงทัศนคติ (วิจิตร อาชวะกุล 2526: 164) ส่วนบุคคลแต่ละบุคคลจะเกิดทัศนคติได้ เมื่อได้ติดต่อสื่อความหมายต่อบุคคลอื่น เดวิช (Davis 1967: 58) ได้กล่าวถึง ในการปฏิบัติงานว่า การที่ทำให้เกิดกำลังขวัญ ยังรวมไปถึงสุขภาพทางกาย ทางจิตใจ เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงานของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย นอกจากนี้ โรส และซาลาชัล (Ross and Halation อ้างใน เยาวรัตน์ พันธุ์ฟัก 2526: 12-13) ยังได้วิจัยถึงปัญหาที่เกิดจากครอบครัว มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน จากหลักฐานนี้สภาพแวดล้อมทางบ้าน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ความปลอดภัยในชุมชน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู เป็นภาระหน้าที่ของครู ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน เป็นปัจจัยหรือเหตุผล อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจ ซึ่งสภาพเหล่านี้ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าครูมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบความรู้สึกทางจิตใจจึงดี แต่ถ้าครูไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบมาก จนทำให้เกิดความเบื่อหน่ายสุขภาพจิตไม่ดี สภาพร่างกายก็ไม่พร้อมที่จะทำงาน เด่นพงษ์ พลละคร (2511: 14) ได้ให้แนวคิดว่าสุขภาพอนามัยของครูก็มีส่วนหรือมีอิทธิพลต่อขวัญของครูได้เหมือนกัน และฟิฟเนอร์ ได้สรุปทัศนะของนักปฏิรูปสังคม (Social Referners) ว่ามาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) และการอยู่รอดของชีวิต (Proverty) ว่าเป็นส่วนที่เกี่ยวพันทำให้เกิดขวัญ (Pfiffner 1955: 208) และสภาพจิตใจที่ผ่านประสบการณ์จนเกิดการเรียนรู้ ผลักดันให้มนุษย์ตอบสนองต่อบุคคล วัตถุหรือแนวคิด เฉพาะสิ่งเฉพาะอย่างในลักษณะสอดคล้องหรือขัดแย้งได้ (Wolman 1973: 34) ส่วนความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) มีขอบเขตครอบคลุมถึงความคิดเห็น ความเชื่อที่มีต่อสิ่งหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก (Affective) เช่น ความรู้สึกรัก ความโกรธ ความชอบหรือความเกลียดชังต่อสิ่งต่าง ๆ พฤติกรรม (Behavior) เป็นพฤติกรรมปฏิบัติเหล่านี้ เป็นตัวประกอบพื้นฐานของทัศนคติ (McGuire 1969: 155-156) ดังนั้นความรับผิดชอบในครอบครัวของครู เป็นส่วนที่เกี่ยวพันกับการตอบสนองความต้องการของบุคคล งานที่รับชอบมากเกินกว่ามาตรฐานการครองชีพ และกำลังจากเหตุผลที่กล่าวมาความรับผิดชอบในครอบครัวของครู จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานและเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการทางพฤติกรรมของมนุษย์มาก สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาการของมนุษย์ก็คือ บุคคลอื่น ๆ รอบ ๆ ตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคน และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่น ๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากมายต่อการพัฒนา บุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมมนุษย์ (จรรจา สุวรรณทัต 2521: 11) สิ่งแวดล้อมในชุมชน สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนได้มาก ความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ในระดับสูงหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของชุมชน ลักษณะของโรงเรียน ครูใหญ่ และผู้สอนเป็นสำคัญ ชุมชนใดมีความเจริญสูง ผู้ปกครองของนักเรียนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีความรู้ความสามารถ ให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการเงิน วัสดุ และกำลังงานได้ดีกว่าชุมชนที่แร้นแค้น (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2527: 142) อาจ

กล่าวได้ว่า สังคมใดก็ตามถ้าประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีรายได้น้อยหรือยากจน การให้การสนับสนุนทางการศึกษา ย่อมมีน้อยผิดกับสังคมที่มีฐานะเศรษฐกิจดี โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นนั้นย่อมมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และยอมรับสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการศึกษามากมาย เพราะลำพังแต่งบประมาณทางการศึกษาอย่างเดียว ย่อมไม่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาของชาติมากนัก (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2525: 118) นอกจากนี้สภาพสังคมที่ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา ภาษาแตกต่างกันจะเกิดปัญหาในการจัดการศึกษา (อนันต์ อนันตกูล 2526: 8-10) ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษา จากเหตุผลที่กล่าวมาสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบๆ โรงเรียน ความปลอดภัยในชุมชน บุคลิกภาพของผู้บริหาร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และความพอใจในนักเรียน

ความปลอดภัยในชุมชน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นปัจจัยในการสร้างขวัญ (Yoder 1973: 82) นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจ (นิยม ศรีวิเศษ 2521) และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี (Anderson and Dyke 1967: 330-346) จากงานวิจัยของ ประยุทธ์ เกิดมวล พบว่าการส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึก ปลอดภัย และอบอุ่นใจ จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจครู (ประยุทธ์ เกิดมวล 2514: 208) และการสร้างความปลอดภัยจะได้รับความสำเร็จเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความผูกพันของผู้บริหารที่จะต้องเห็นถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง (ธงชัย สันติวงษ์ 2525: 27) ดังนั้นความปลอดภัยในชุมชน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูด้านขนาดของโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ความสะดวกสบายในการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารหรือครูใหญ่ ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันลักษณะงานของครูภายในโรงเรียนก็ย่อมแตกต่างไปกันด้วย เพราะโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ย่อมมีอุปกรณ์การเรียนการสอนพร้อมกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

และโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ย่อมมีอุปกรณ์การเรียนการสอนพร้อมกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบทหรือท้องถิ่นห่างไกล ส่วนระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารหรือครูใหญ่มีผลต่อขวัญของครู เพราะบุคลิกครูใหญ่หรือความสัมพันธ์กับครูย่อมเปลี่ยนไปเมื่อเวลาเปลี่ยนไป เมื่อเป็นเช่นนี้การสร้างทัศนคติในการทำงานน่าจะขึ้นอยู่กับลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้วย การศึกษาและวิจัยที่กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของโรงเรียนที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีและเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น แทร์รี่ (Terry 1972: 2675-A) พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และตั้งอยู่ในเขตเมือง มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่นอกเมือง จากเหตุผลที่กล่าวมา ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน และลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านขนาดของโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ความพอใจในนักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง บุคลิกภาพของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ เป็นงานสอนประจำ จำนวนคาบการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ระดับชั้นที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอนว่าสอนได้ตรงกับวิชาที่ถนัดหรือไม่ งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ขวัญเรือน อาชวิบูลโยบล (2527: 73) ให้ทัศนว่าผลที่ทำให้ครูขาดกำลังใจเพราะประสบปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเช่นเดียวกับ กิลเมอร์ (Gilmer 1966: 261-263) ได้สรุปตัวประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพอใจ อาทิเช่น ลักษณะของงานที่ทำต้องเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ความสามารถและความถนัด และอ้างถึงงานวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่า ลักษณะของงานที่ทำถ้าไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน สอดคล้องกับ อับบราแฮม ซาเลนิค และคณะ (Abraham Zalegnik and orther 1958: 14) ซึ่งได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ โดยอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัลว่า การให้ทำงานตามความถนัดเป็นความต้องการส่วนหนึ่ง มีงานวิจัยหลายเรื่องแสดงถึงผู้ที่แต่งงานแล้วมีความเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญอย่างมาก จากเหตุผลที่กล่าวมาลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง

ทัศนคติต่อโรงเรียน และเมื่อครูต้องทำงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอนด้วย ครูจึงมีมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้นลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า

สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นลักษณะของอาคารสถานที่ และสวัสดิการ กิลเมอร์ ได้กล่าวถึง ตัวประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานส่วนหนึ่งก็คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ ที่จอดรถ โรงอาหาร สิ่งเหล่านี้ต้องมีสภาพที่ดี (Gilmer 1966: 261-263) และควรจะมีลักษณะที่เหมาะสมน้อมนำใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุมน ฉรงค์อินทร์ (2521) พบว่าการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู กระทำได้หลายวิธี เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีและเหมาะสม ซึ่งได้แก่ โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงหว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าครูปฏิบัติงานในห้องที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สิ่งอำนวยความสะดวกน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

นโยบายและการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herberg 1959: 60-63) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในนโยบาย และการบริหารโรงเรียน ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman 1963: 296) ได้กล่าวว่าวิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้มีความพึงพอใจในการทำงานวิธีหนึ่งก็คือ การได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้แสดงความคิดเห็น การพบปะหารือเข้าร่วมเป็นกรรมการร่วมในการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นเป็นอิสระของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน และจากงานวิจัยของนาเปียร์ (Napier 1966: 1228-A) มนูญ เอี่ยมวิลัย (2519: 80) และกล้า ทองขาว (2523: 94) พบว่าปัจจัยที่ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง ดังนั้นนโยบายและการบริหาร น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุ

ทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียนและทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน

โอกาสความก้าวหน้า เป็นความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงของมนุษย์ (Physical and Security Needs) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงาน (Straus and Sayles 1966: 7-16) จากผลการวิจัยของ ณัฐพล พบว่าโอกาสความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (ณัฐพล ขันธไชย 2526: 11) และจากผลการวิจัยของ สุธน จุฑาทิพย์ พบว่าความรู้สึกต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน (สุธน จุฑาทิพย์ 2515: 135) และการมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งของขวัญในการปฏิบัติงาน (Brech 1966: 508-516) ดังนั้นโอกาสความก้าวหน้าของครูน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมของหัวหน้าหมวดหรือผู้ช่วยหรือผู้บริหาร ซึ่งได้แก่การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี รับผิดชอบด้านการสอน การนิเทศการสอน ส่งเสริมความรู้และสมรรถภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาและเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนอุปกรณ์การสอน เคท เดวิส กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูงนั้น จะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะเป็นบุคคลสำคัญที่ประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน เข้าด้วยกัน และเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา (Keith Davis 1962: 60) ผู้บังคับบัญชาในระดับที่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง (Kasem Suwanakal : 1962: 49) ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะต้องดำเนินบทบาทหรือแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน คือ ต้องมีพฤติกรรมผู้นำสูง ดังนั้นลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านมาทางทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเกี่ยวข้องโดยตรงกับลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบและสภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านมาทาง ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านโอกาสความก้าวหน้า

สถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ วุฒิ อายุ เพศ สถานภาพสมรส อายุราชการ เงินเดือน ตำแหน่ง ภูมิลำเนาเดิม ศาสนา ภาษา จากการศึกษาของเบอร์เกธ (Bergeth 1971: 6293-A) ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ในการสอน สถานภาพของครูเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender 1973: 3894-A) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของสถานภาพส่วนตัวของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน และบาร์นาร์ด (Barnard 1967: 142-149) ได้กล่าวถึงเครื่องกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจด้านวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมาแล้ว สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-Material) จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสบุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจ และจากการที่บุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีตำแหน่งในสถานภาพทางสังคม จึงเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ดังนั้นสถานภาพส่วนตัวของครู น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อสถานภาพส่วนตัวของครูบ่งบอก อายุ อายุราชการ วุฒิ ตำแหน่ง ดังนั้นสถานภาพส่วนตัว 4 อย่างนี้น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>ขอบเขตของการวิจัย</u>

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล ปีการศึกษา 2529 จำนวน 2,203 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในส่วนที่เป็นตัวแปรสาเหตุ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกความสำคัญของตัวแปรเหล่านี้จากงานวิจัยที่ผ่านมา จากทฤษฎี จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักจิตวิทยา

ตัวแปรที่นำมาศึกษา ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพของผู้บริหาร
2. มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ความพอใจในนักเรียน
4. สภาพการปฏิบัติงาน
   - 4.1 สิ่งอำนวยความสะดวก
   - 4.2 นโยบายและการบริหาร
   - 4.3 โอกาสความก้าวหน้า
   - 4.4 ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
5. สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน
   - 5.1 สภาพแวดล้อมทางบ้าน
   - 5.2 ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู
   - 5.3 สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
   - 5.4 ความปลอดภัยในชุมชน
6. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
   - 6.1 ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน
   - 6.2 ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ
7. สถานภาพส่วนตัว
8. ทัศนคติ
   - 8.1 ทัศนคติต่อวิชาชีพ
   - 8.2 ทัศนคติต่อโรงเรียน
   - 8.3 ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
   - 8.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรหลัก คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เป็นคำตอบที่ตอบด้วยความคิดของผู้ตอบโดยแท้จริง

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดที่อยู่ชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยสี่จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล (มติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 3 เมษายน 2506)

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ท่าที และสภาพของจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้ประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความพอใจ ความตั้งใจ หรือความอุตสาหะในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของงานและเป้าหมายของหน่วยงาน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในการวิจัยครั้งนี้วัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครูซึ่ง ณรงค์ รมณียกุล ได้สร้างขึ้น

บุคลิกภาพของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็น หรือวัดเป็นความถี่พฤติกรรมนั้นได้ ในการวิจัยนี้วัดเป็นคะแนนได้ด้วยแบบวัดบุคลิกภาพของผู้บริหาร ซึ่ง ปราโมทย์ เดชอัมพร ได้แปลตามลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้านของ ลีโอนาร์ด วี กอร์ดอน (Leonard V. Gordon) คือ

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

2. ลักษณะความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่มีความเพียรพยายามและตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ หรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำ เป็นคนที่ไว้ใจได้ รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง

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

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

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ครูกับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูในสถานศึกษานั้นทั้งสองฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างฉันท์มิตร ไม่มีข้อขัดแย้ง หรือแตกแยกกัน มีความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

- ความพอใจในนักเรียน หมายถึง สภาพทางจิตใจของครู เช่น ความชื่นชม ภูมิใจ พอใจที่มีต่อนักเรียนในด้านพฤติกรรมของนักเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามความพอใจในนักเรียนซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ลักษณะของสถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน สวัสดิการ มีเพียงพอเหมาะสม และสะดวกสบาย รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการสื่อสารอย่างทั่วถึง วัดเป็นคะแนนโดยแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วม เสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน ความพอใจในกฎ ระเบียบ นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ดี ในการปฏิบัติงานของครู เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในด้านความรู้ เช่น ให้ศึกษาต่อ อบรม ประชุม และอื่น ๆ โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้ตอบหนึ่งชั้นขึ้นไป ในที่นี้ถ้าผู้ตอบเป็นหัวหน้าหมวดผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ ผู้บริหาร และผู้ช่วย และถ้าผู้ตอบเป็นครูปฏิบัติการสอนในหมวดวิชาผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ หัวหน้าหมวดวิชา ซึ่งแสดงออกให้ประจักษ์โดยทางพฤติกรรม ได้แก่ การมอบหมายงาน การประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี ส่งเสริมความรู้สมรรถภาพของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดูแลและจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

สภาพแวดล้อมทางบ้าน หมายถึง สภาพแวดล้อมซึ่งเป็นผลกระทบถึงตัวครู เช่น ภารกิจที่ต้องทำ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะความเป็นอยู่ ความอบอุ่นที่ครูได้รับโดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวครู ที่ครูต้องรับผิดชอบ เช่น การเลี้ยงบุตร ภรรยา โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน หมายถึง สภาพของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ซึ่งอยู่รอบ ๆ โรงเรียนตามการรับรู้ของครู ความร่วมมือของบุคคลในชุมชน การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอนของผู้ปกครองนักเรียนในชุมชน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง สร้างขึ้น

ความปลอดภัยในชุมชน หมายถึง ความรู้สึกของครูในสวัสดิภาพของตน เนื่องจากภาวะหรือสถานการณ์ในชุมชน ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของตัวครูหรือผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่อยู่ในชุมชนนั้น ซึ่งได้แก่ ภัยจากขบวนการโจรก่อการร้าย โจรจีนคอมมิวนิสต์ ผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านความปลอดภัยในชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะดังต่อไปนี้

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

2. ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน

3. ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน

4. ความสะดวกสบายในการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน เช่น การเดินทางโดยรถยนต์ประจำทาง รถจักรยานยนต์ รถจักรยาน และเดิน

5. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน ซึ่งพัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ หมายถึง ความยากง่าย ความถนัด ความท้าทายให้อยากทำ ความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

1. งานสอนประจำ สอนตรงกับความถนัดหรือไม่ตรงกับความถนัด

2. งานรับผิดชอบพิเศษอื่น ๆ ได้แก่ งานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของครู นอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอน เช่น เป็นครูทะเบียนวัดผล แนะแนว ธุรการ

3. จำนวนคาบการสอน ได้แก่ จำนวนคาบที่ครูปฏิบัติงานสอนหนังสือ คิดเป็นคาบต่อสัปดาห์

4. จำนวนรายวิชาที่สอน ได้แก่ จำนวนรายวิชาที่ครูสอน ครูสอนรายวิชาอะไรบ้าง เช่น ครูสอนจำนวน 2 รายวิชา คือ ค101 กับ ค203 เป็นต้น

5. จำนวนห้องเรียนที่สอน ได้แก่ นับจำนวนว่าสอนกี่ห้องในภาคเรียนนั้น ๆ เช่น สอน 2 ห้อง คือ ห้อง ม.1/1 กับ ม.1/2

6. ระดับชั้นที่สอน แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานภาพส่วนตัว หมายถึง สถานภาพของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่

1. อายุราชการ คือ ระยะเวลาที่ครูเข้ารับราชการนับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาจนถึงปัจจุบัน

2. วุฒิ ได้แก่ ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรของครู แบ่งออกเป็น

2.1 มีวุฒิทางการศึกษา คือ ครูได้รับประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรจากสถาบันทางการศึกษา เช่น ป.ป. ป.กศ. ป.กศ.สูง อนุปริญญา กศ.บ. ค.บ. ศษ.ม. ค.บ. 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 ครูกลับมาปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนภายในอำเภอ จังหวัด หรือภูมิภาค ซึ่งครอบครัวของครูอาศัยอยู่

9. ศาสนา

10. ภาษา ได้แก่ ความสามารถในการพูดภาษามาลายูท้องถิ่นได้ หรือไม่ได้

โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของครู ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่ออาชีพครู ในการที่จะได้ตอบ หรือแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพครูไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในด้านต่าง ๆ โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพของ บุญศรี แสงประเสริฐ ได้สร้างขึ้น

ทัศนคติต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อโรงเรียนไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบของครูที่มีต่อโรงเรียน ในด้านความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับโรงเรียนและด้านการแสดงออกหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดทัศนคติต่อโรงเรียน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อชุมชนไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับสภาพชุมชนนั้น โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ซึ่ง พัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ หรือมีพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในความคิดต่าง ๆ และด้านการกระทำ การแสดงออกต่าง ๆ โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพัชรินทร์ จินดาหลวง ได้สร้างขึ้น

<u>ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย</u>

1. เป็นประโยชน์แก่ตัวครู เพื่อที่จะทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญ

2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ใช้อิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ แก้ปัญหาและให้การบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ครูมีขวัญดี จะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านนโยบายทางการศึกษา จะได้ทราบสาเหตุที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะได้ปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติทางการศึกษา เป็นแนวในการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้น และเป็นแนวทางเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

4. เป็นแนวทางสำหรับพิจารณาในการคัดเลือก แต่งตั้งผู้ที่จะเข้าไปเป็นครูปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ