



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ครูเป็นผู้บทบาทสำคัญยิ่ง ซึ่งนับว่างานครูเป็นงานสร้างคน ประเทศชาติจะหวังให้ประชาชนเป็นเช่นไร คุณสมบัตินั้น ๆ จะสร้างขึ้นมาได้ด้วยการฝึกอบรมสั่งสอนของครู (วิจิตร จันทร์ากุล 2527 : 40) กล่าวคือ ครูเป็นผู้อบรมสั่งสอนกุลบุตรกุลธิดาให้ได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สำคัญ ถ้าวิชาชีพครูไม่แข็งแกร่งอาชีพอื่นก็อยู่ไม่ได้ เพราะวิชาชีพครู เป็นผู้ผลิตและพัฒนาอาชีพอื่น (วิจิตร ศรีสอาน 2520 : 22) ดังนั้นเราจึงต้องหาแนวทางช่วยส่งเสริมวิชาชีพครู โดยหาแนวทางส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น เพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู จะส่งผลให้งานของครูบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และส่งผลถึง การพัฒนาคนของประเทศชาติในที่สุด

การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้น จากผลงานวิจัยของเขว่ง ยีนประโคน (2528) ซึ่งได้ศึกษาถึงตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวประกอบที่สำคัญมากที่สุดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูคือ ขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเขว่ง ได้อภิปรายผลการวิจัยไว้ด้วยว่า เมื่อครูมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ครูจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ให้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความอุตสาหะพยายามยิ่งขึ้น สอน อินทรประเสริฐ (2529 : 30) ก็ได้กล่าวเช่นกันว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคี ความเสียสละ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และนักวิชาการชาวต่างประเทศ เช่น M. Brewster Smith, James T. Fawcett, Raphael Ezekiel และ Susan Roth (1963 : 23) กับ Keith Davis (1967 : 60-62) ซึ่งได้ศึกษาถึงสาเหตุสัมพันธ์ระหว่างกำลังใจและ

ประสิทธิผล (effectiveness) หรือผลิตภาพ (productivity) ในการทำงาน ซึ่งต่างก็มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าถ้าปราศจากเสียงที่ตีหรือสูงแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานนั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมจะบังเกิดขึ้นไม่ได้ ทั้งนี้เพราะเสียงเป็นระดับอารมณ์ของบุคคลที่อยู่ภายในจิตใจ มีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจของบุคคลที่ทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ด้วยเหตุที่เสียงในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ดังกล่าวมาแล้ว จึงมีผู้ที่ให้ความสนใจศึกษาและให้แนวคิด เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมช่วยในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาด้วยตัวแปรหลาย ๆ ด้านด้วยกัน พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ขวัญของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน สังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา แตกต่างกันตาม เพศ (สุ่ม นิลเชษฐ์ 2516)
2. ขวัญของครูประจำบาล สังกัดส่วโยทัย แตกต่าง กันตาม ที่ตั้งของ โรงเรียน (เขตเมือง, อำเภอ หรือเขตกันดาร) อายุราชการ คุณวุฒิของครู และระดับเงินเดือน (อารี สวรรค์วานิช 2521)
3. ขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันตาม ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การสอน พื้นฐานทางครอบครัว และสภาพที่อยู่อาศัย (มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง หรือไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง) (สมศักดิ์ คงเที่ยง 2528 : 86-98)
4. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู แนะนำในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ (มัลลวีร์ ห่อลุลกล 2520)
5. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาวะภาพและการยอมรับนับถือ สวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน (มนูญ เอี่ยมวิสัย 2519)

✓6. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของอาจารย์โรงเรียนลาติตมหา วิทยาลัย
 ครีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง
 สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวก
 และสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
 ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน
 (กล้า ทองขาว 2523)

✓7. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความเชื่อมั่นในการ
 บริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การ
 มีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในสภาพการ
 ทำงาน สวัสดิการในหน่วยงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม (สุชาติ วิภาสสวัสดิ์
 2524)

✓8. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 ได้แก่ การที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการ
 ตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้จักวางตัวเหมาะสม ช่วยเหลือคณะครูและ
 ยกย่องครูที่ทำดี (Howell 1974 : 7488-A)

✓9. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัญหาส่วนตัว
 ของครู ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพทางกายและทางจิต และความสัมพันธ์กับชุมชน
 (Anderson and Van Dyke 1967 : 333-346)

✓10. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา และ
 มัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nebraska) ได้แก่ การมีอุปกรณ์การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก
 ละต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความ
 ยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ และการจัดชั่วโมงการสอนอย่างยุติธรรม (Napier
 1966 : 1228-A)

11. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ที่ดักโกต้าเหนือ (North Dakota) แตกต่าง
 กันตามระดับการถือในการสอน การที่โรงเรียนได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน และขนาด
 ของโรงเรียน (Bergeth 1971 : 6293-A)

X12. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ อายุและประสบการณ์ในการสอน (Bender 1973 : 3984-A)

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะสามารถกล่าวได้โดยสรุปว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายด้านด้วยกัน แต่ผลการวิจัยและแนวคิดดังกล่าวแล้วนั้นต่างก็ยังคงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับตัวแปรต่าง ๆ ในลักษณะที่แยกย่อยตามความสนใจของแต่ละบุคคลเท่านั้น ยังไม่มีผลงานวิจัยใดที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุ ผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรหลาย ๆ ด้านเหล่านี้ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมาก่อน / ดังนั้น เพื่อที่จะได้บ่งชี้ได้ว่ามีตัวแปรอะไรบ้างที่มีความสำคัญมากหรือน้อยประการใดต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะเป็นผลสรุปที่น่าสนใจยิ่ง พร้อมทั้งเป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางที่จะใช้แก้ปัญหา และให้การบำรุงขวัญของครู เพื่อให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดีและจะได้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จากตัวแปรด้านบุคลิกภาพของครูใหญ่ ได้แก่ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าถึงคน และบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู และสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ตัวแปรด้านลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน สภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน และขนาดของโรงเรียน ตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ คุณวุฒิของครู ตำแหน่งเงินเดือน และภูมิสำเนาเดิม ตัวแปรด้านลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่ จำนวนคาบการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอน และงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ตัวแปรด้านทัศนคติ ได้แก่ ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรด้านสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการเลือกตัวแปรจำนวนหลายด้านนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าจะได้ผลสรุปความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมที่ชัดเจนและให้คุณค่ายิ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ ต้องการวิเคราะห์หารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relation) ของขวัญในการปฏิบัติงานของครูจากตัวแปรด้านบุคลิกภาพของครูใหญ่ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน สภาพสภาพส่วนตัวของครู ที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ ที่คั่นคิดต่อโรงเรียน ที่คั่นคิดต่อเพื่อนร่วมงาน และที่คั่นคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาผลงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องขวัญของครู เมื่อได้วิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูแล้ว ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในรูปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ดังแผนภูมิที่ 1

หมายเหตุ



แทนความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุ และเป็นผลตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศร เป็นสาเหตุ ตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร เป็นผล

ตัวเลข

แทนตัวแปรแต่ละตัว

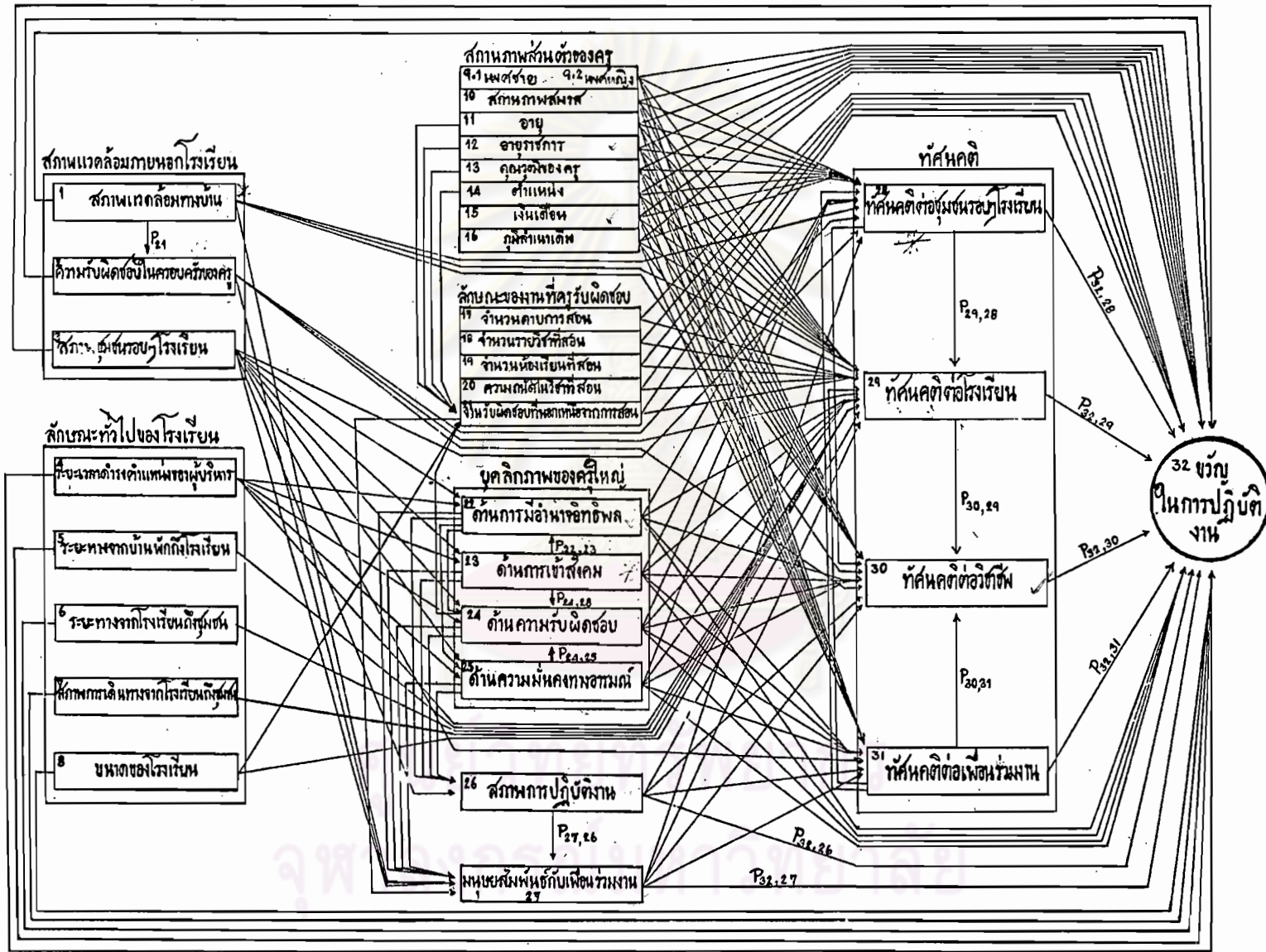
P

แทนค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ที่

คำนวณได้ เช่น P_{21} หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์

เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่ 2 และตัวแปรที่ 1 มีทิศทาง

ความสัมพันธ์จากตัวแปรที่ 1 ไปสู่ตัวแปรที่ 2



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบของระบบสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานตามสัมมิตฐาน

รูปแบบเชิงสาเหตุตั้งระบุไว้ในแผนภูมิที่ 1 นี้ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของครูใหญ่ มนุษยสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ที่คั่นคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ที่คั่นคิดต่อโรงเรียน ที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ ที่คั่นคิดต่อเพื่อนร่วมงาน รูปแบบที่เสนออธิบายลักษณะสัมพันธ์โดยสรุปดังนี้คือ

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้นได้รับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงจาก สภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของครูใหญ่ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ที่คั่นคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ที่คั่นคิดต่อโรงเรียน ที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ และที่คั่นคิดต่อเพื่อนร่วมงาน โดยที่ลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์สามารถสรุปเป็นส่วนย่อยได้ดังนี้คือ

สภาพแวดล้อมทางบ้านมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ที่คั่นคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ที่คั่นคิดต่อโรงเรียน ที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู มีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่คั่นคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ที่คั่นคิดต่อโรงเรียน และที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทาง ที่คั่นคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน บุคลิกภาพครูใหญ่ ที่คั่นคิดต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน สภาพการเดินทางจากโรงเรียน

ถึงชุมชน ขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจากทัศนคติต่อโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านขนาดของโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจาก ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน และลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านทาง บุคลิกภาพของครูใหญ่ทั้ง 4 ด้าน

สถานการณ์ส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อาชีพการ ครอบครัวยุติของครู ตำแหน่ง เงินเดือน ภูมิสำเนาเดิม มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจาก ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สถานภาพส่วนตัวของครูตัวแปร อายุ อาชีพการ ครอบครัวยุติของครู ตำแหน่ง ยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจาก ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่ จำนวนคาบการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนสอน ความถนัดในวิชาที่สอน งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจาก ทัศนคติต่อโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ ด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอนยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจาก มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บุคลิกภาพของครูใหญ่ ได้แก่ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจาก ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานและมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพลยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ และ

บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคมยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุต่อบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล และบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุต่อบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุต่อลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

สภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่คั่นคิดต่อโรงเรียน ที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ ที่คั่นคิดต่อเพื่อนร่วมงาน

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางที่คั่นคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ที่คั่นคิดต่อโรงเรียน ที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ ที่คั่นคิดต่อเพื่อนร่วมงาน

ที่คั่นคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางที่คั่นคิดต่อโรงเรียน และที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ

ที่คั่นคิดต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ

ที่คั่นคิดต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาทางที่คั่นคิดต่อวิชาชีพ ที่คั่นคิดต่อโรงเรียน และที่คั่นคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

เหตุผลในการกำหนดรูปแบบเชิงล่า เหตุที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

เหตุผลที่ตั้ง สมมุติฐานว่า ขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุจากตัวแปรต้นสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบของครูในครอบครัว สภาพชุมชนรอบ ๆ

โรงเรียน บุคลิกภาพของครูใหญ่ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน ที่ค่านคิดต่อวิชาชีพ ที่ค่านคิดต่อโรงเรียน ที่ค่านคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ที่ค่านคิดต่อเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมตัวของครูสามารถสรุปได้ดังนี้

ที่ค่านคิดต่อวิชาชีพ เป็นตัวแปรสำคัญที่เป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษาในจิตวิทยาสังคม (Shaw and Wright 1967 : 1) ที่ค่านคิดต่อวิชาชีพ มีความสำคัญมากต่อบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่และภารกิจในอาชีพนั้น ๆ ส่วนอาชีพครูนั้นที่ค่านคิดต่อวิชาชีพครุมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของครู (Ahluvalia 1974 : 1) โดยเฉพาะผู้ที่มิที่ค่านคิดที่ต่ออาชีพแล้วทำให้เชื่อได้ว่าบุคคลนั้นจะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูง (Gibson and Hunt 1965 : 138) นั่นคือขวัญในการปฏิบัติงาน จะเป็นการแสดงออกของที่ค่านคิดที่ประกอบขึ้นจากสิ่งหลาย ๆ สิ่งนั่นเอง (พรรณราย ทรัพย์ะประภา 2526 : 111) ทั้งนี้เพราะที่ค่านคิดประกอบด้วยประสบการณ์ทั้งหมดทุกอย่างของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งก็คือ ที่ค่านคิดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์จากเหตุผลดังกล่าว ที่ค่านคิดต่อวิชาชีพน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ที่ค่านคิดต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนด้านลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ทำภายในโรงเรียน สภาพการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของครูใหญ่ ซึ่งแสดงออกในรูปความพอใจ ไม่พอใจ ความชอบ ความไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ซึ่งนัลแนลส์ได้กล่าวถึงที่ค่านคิดนี้จะเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำของบุคคลเป็นอันมาก เพราะเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางว่า ถ้าบุคคลประกอบกิจการงานใดแล้ว บุคคลนั้นจะมีทำที่ต่อสิ่งนั้น ๆ ในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง (Nunnally 1959 : 300-301) และที่ค่านคิดของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหมายถึงขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง (Davis 1967 : 74) ดังนั้น ที่ค่านคิดต่อโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจากที่ค่านคิดต่อวิชาชีพ

ที่ค่านคิดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน เป็นความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงออกในรูปมีความพอใจ ไม่พอใจ มีความชอบ

ความไม่ชอบ ซึ่งนัลแนลส์ได้กล่าวถึงทัศนคตินี้เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Nunnally 1959 : 300-301) ดังนั้นประสบการณ์ที่ครูเคยได้รับ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงมีส่วนในการทำให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อชุมชนได้ สภาพชุมชนนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นทัศนคติต่อชุมชน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจากทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นความรู้สึกสภาวะทางจิตใจ จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานร่วมกัน แสดงออกให้ประจักษ์ โดยทางพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน การมีทัศนคติต่าง ๆ ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างหนึ่ง ดังนั้นทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านมาจากทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

บุคลิกภาพของครูใหญ่ เป็นลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของครูใหญ่ หรือผู้อำนวยการ จากการศึกษาของ เลวิส (Lewis 1974 : 4105-A) พบว่า ขวัญของครูมีระดับสูงเกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ที่ใช้การบริหารแบบประชาธิปไตยสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ เบอเธอร์ (Bergeth 1971 : 6293-A) พบว่า ขวัญของครูขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหาร และกับเพื่อนครู อัตราเงินเดือน ชั่วโมงทำงาน สถานภาพของครู และการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ถ้าครูพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พอใจสถานภาพของครู รวมทั้งสวัสดิการที่มีเพียงพอ จะช่วยให้ครูทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดินเมเยอร์ (Dinmeyer 1967 : 309-310) ให้ความเห็นว่า บุคลิกภาพเป็นทั้งหมดของบุคคลนั้น ตั้งแต่รูปร่าง อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความหวัง ลักษณะท่าทาง ความรู้สึก นิสัย สติปัญญาและความสำเร็จ ทั้งที่เป็นอยู่ปัจจุบันและที่หวังจะเป็นในอนาคต โดยเฉพาะการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปฏิกิริยาที่สนองต่อผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยทั้งหมดของความรู้สึก ทัศนคติ คุณค่า และพฤติกรรมที่ทำให้แต่ละคนเป็นเอกัตบุคคล .. ส่วนบุคลิกภาพของผู้บริหาร วิทยุญ ล่าธรร ได้กล่าวถึงผู้บริหารต้องมีบุคลิกในการบริหารงานต้องมีเทคนิคการบริหารงาน และจะต้องมีความชำนาญ หรือมีความสามารถใน

ทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competance) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเข้ากับคน รู้ว่าจะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร และเข้าใจหลักหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ (ภิญโญ สาร 2517 : 416) ผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนนับเป็นตัวอย่างประกอบที่สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหารที่ดีย่อมจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพสูง (นารีนรังสิวารักษ์ 2527 : 22-26) จากเหตุผลที่กล่าวมา บุคลิกภาพของครูใหญ่จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยผ่านทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะติดต่อวิชาชีพ ทักษะติดต่อโรงเรียน ทักษะติดต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะผู้บริหารหรือครูใหญ่มีหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลิกครูใหญ่จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อสภาพการปฏิบัติงาน และเมื่อครูใหญ่หรือผู้บริหารมีความรับผิดชอบ บุคลิกด้านความรับผิดชอบจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อ ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบตัวแปรเกี่ยวกับงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน และบุคลิกภาพของครูใหญ่แต่ละด้านน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อกันคือ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคมน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคมน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล และบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพลน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ด้วย

มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้บังเกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความพอใจในการทำงาน เพื่อให้งานได้สำเร็จลุล่วง และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน หน่วยงานรวมกันด้วยความราบรื่น (วิจิตร อาชวะกุล 2526 : 7) ในปัจจุบันถือว่า มนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นอีกส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน ผู้นำของประเทศ ผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ได้รับความสำเร็จในการทำงานจะไม่มีผู้ใดเลยปราศจากมนุษยสัมพันธ์ (วิจิตร อาชวะกุล 2526 : 4) ใต้คำแม่บัพผสัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน บัพผสัยหนึ่งกล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความต้องการภายใน (Zaleznik

and others 1958 : 40) และกำลัง หรืออำนาจภายในสิ่งผลให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน (เด่นพงษ์ พลละคร 2511 : 137) ดังนั้นมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญ ในการปฏิบัติงาน และเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยผ่านทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

สภาพแวดล้อมทางบ้าน เป็นความรู้สึกของการเป็นอยู่ดี กินดี ที่แต่ละบุคคลมีประสบการณ์มา และเมื่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองย่อมทำให้เกิดขวัญ (Guion 1961 : 301-304) นัลแนลลี่ (Nunnally 1959 : 300-301) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในแง่การละสัมพันธ์ที่มีต่อทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมนั้นมีผลช่วยในการชักจูงทัศนคติ (วิจิตร อาชวะกุล 2526 : 164) ส่วนบุคคลแต่ละบุคคลจะเกิดทัศนคติได้ เมื่อได้ติดต่อสื่อความหมายต่อบุคคลอื่น เดวิส (Davis 1967 : 58) ได้กล่าวถึง ในการปฏิบัติงานนั้นการทำให้เกิดกำลังขวัญยังรวมไปถึงสุขภาพทางกาย ทางจิตใจ เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงานของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย นอกจากนี้ โรส และ ฮาลาชัน (Ross and Halation อ้างใน เขียวรัตน์ พันธุ์พัก 2526 : 12-13) ยังได้วิจัยถึงปัญหาที่เกิดจากครอบครัว มีผลกระทบต่อการทำงาน จากหลักฐานนี้สภาพแวดล้อมทางบ้าน น่าจะมีผลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความรับผิดชอบของครูในครอบครัว เป็นภาระหน้าที่ของครู ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน เป็นปัจจัยหรือเหตุผล อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจ ซึ่งสภาพเหล่านี้ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าครูมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อความรู้สึกทางจิตใจสูงดี แต่ถ้าครูไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อความรู้สึกทางจิตใจสูงดี มีความรับผิดชอบต่อมาก จนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย สุขภาพจิตไม่ดี สภาพร่างกายก็ไม่พร้อมที่จะทำงาน เด่นพงษ์ พลละคร (2511 : 14) ได้ให้แนวคิดที่ว่า สุขภาพอนามัยของคนก็มีส่วนหรือมีอิทธิพลต่อขวัญของครูได้เหมือนกัน และ พฟเนอร์ ได้สรุปทัศนะของนักปฏิรูปสังคม (Social Reformers) ว่ามาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) และการอยู่รอดของชีวิต (Proverty) ว่าเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดขวัญ (Pfiffner 1955 : 208) และสภาพจิตใจที่ผ่านประสบการณ์จนเกิดการ

เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนต้องคำนึงถึงลักษณะของตัวบุคคล วัตถุ หรือแนวคิด เฉพาะสิ่งเฉพาะอย่างใน ลักษณะสอดคล้องหรือขัดแย้งได้ (Wolman 1973 : 34) ส่วนความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) มีขอบเขตครอบคลุมถึงความคิดเห็น ความเชื่อที่มีต่อสิ่ง หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก (Affective) เช่น ความรู้สึกรัก ความโกรธ ความชอบ หรือ ความเกลียดชังต่อสิ่งต่าง ๆ พฤติกรรม (Behavior) เป็นพฤติกรรมปฏิบัติเหล่านี้ เป็นตัวประกอบพื้นฐานของทัศนคติ (McGuire 1969 : 155-156) ดังนั้นความรับผิดชอบของครู ในครอบครัวเป็นส่วนที่เกี่ยวพันกับการตอบสนองความต้องการของบุคคล งานที่รับผิดชอบจึง ทำให้เกิดความรู้สึกชอบที่กระทำ หรืออาจเกิดผลในทางตรงข้ามได้ ถ้ามีความรับผิดชอบมากเกินไปเกินกว่ามาตรฐานการครองชีพ และกำลังจากเหตุผลที่กล่าวมาความรับผิดชอบของครูในครอบครัว จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู และเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยผ่านทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน สิ่งแวดล้อม จะมีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางพฤติกรรม ของมนุษย์มาก สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาการของมนุษย์ก็คือ บุคคลอื่น ๆ รอบ ๆ ตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคน และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่น ๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากมาต่อการพัฒนา บุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมมนุษย์ (จรรยา สุวรรณทัต 2521 : 11)

สิ่งแวดล้อมในชุมชนสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนได้มาก ความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ ในระดับสูงหรือมีมันขึ้นอยู่ กับลักษณะของชุมชน ลักษณะของโรงเรียน ครูใหญ่ และผู้สอนเป็นสำคัญ ชุมชนใดมีความเจริญสูง ผู้ปกครองของนักเรียน มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีความรู้ความสามารถ ให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการเงิน วัสดุ และกำลังงานได้ดีกว่าชุมชนที่แร้นแค้น (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2527 : 142) อาจกล่าวได้ว่า สังคมใดก็ตาม ถ้าประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีรายได้น้อย หรือยากจน การให้การสนับสนุนทางการศึกษา ย่อมมีน้อยติดกับสังคมที่มีฐานะ เศรษฐกิจดี โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นนั้นย่อมมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และยอมรับสิ่งใหม่ เข้ามาใช้ในการศึกษามากมาย เพราะสภาพตั้งบรรพมาของการศึกษาอย่างเดียว ย่อมไม่ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาของชาติมากนัก (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2525 : 118)

จากเหตุผลที่กล่าวมา สภาพชุมชนซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรง ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และมีผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยผ่านทัศนคติต่อ ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน บุคลิกภาพของครูใหญ่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูด้าน ขนาดของโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ความสะดวกสบายในการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร หรือครูใหญ่ ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันลักษณะของงานของครูภายในโรงเรียนก็ย่อมแตกต่างกันไปด้วย เพราะโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ย่อมมีอุปกรณ์การเรียนการสอน พร้อมกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ย่อมมีอุปกรณ์การเรียนการสอนพร้อมกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบทหรือท้องที่ห่างไกล ส่วนระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งของผู้บริหารหรือครูใหญ่ มีผลต่อขวัญของครู เพราะบุคลิกครูใหญ่หรือความสัมพันธ์ กับครูย่อมเปลี่ยนไปเมื่อเวลาเปลี่ยนไป เมื่อเป็นเช่นนี้การสำรวจทัศนคติในการทำงานน่าจะขึ้นอยู่กับลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้วย การศึกษาวิจัยที่กล่าวถึง ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนที่ทำให้ เกิดทัศนคติที่ดีและเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น แทรร์รี่ (Terry 1972 : 2675-A) พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และตั้งอยู่ในเขตเมือง มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนใน โรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่นอกเมือง จากเหตุผลที่กล่าวมา ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนซึ่งน่า จะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทางทัศนคติต่อโรงเรียน และลักษณะทั่วไป ของโรงเรียนด้านขนาดของโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน และลักษณะทั่วไปของโรงเรียนด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่งของบริหารน่าจะมีความสัมพันธ์ใน รูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทาง บุคลิกภาพของครูใหญ่ทั้ง 4 ด้าน

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ เป็นงานสอนประจำ จำนวนคาบการสอน จำนวน รายวิชาที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน ความถนัดในวิชาที่สอนว่าสอนได้ตรงกับวิชาที่ถนัดหรือไม่ งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ขวัญเรื่อน อาชริบูลโยบล (2527 : 73) ให้ ทัศนคติว่าผลที่ทำให้ครูขาดกำลังใจเพราะประสบปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเช่นเดียวกับ

กิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 261-263) ได้สรุปตัวประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพอใจ อาทิเช่น ลักษณะของงานที่ทำงานต้องเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความถนัด และอ้างถึงงานวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่า ลักษณะของงานที่ทำงานถ้าไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงานสอดคล้องกับ อับราฮัม แซเลนิค.

(Abraham Zaleznik and Other 1958 : 14) และคณะได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ โดยอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัลเห็นว่า การให้ทำงานตามความถนัดเป็นความต้องการส่วนหนึ่ง มีงานวิจัยหลายอย่างก็แสดงถึงผู้ที่แต่งงานแล้วมีความเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก จากเหตุผลที่กล่าวมาลักษณะของงานที่ควรรับผิดชอบ สิ่งน่า จะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ผ่านทางทัศนคติต่อโรงเรียน และเมื่อควร ต้องทำงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอนด้วยครูจึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้น ลักษณะของงานที่ควรรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอนสิ่งน่า จะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านมาทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อีกด้วย

สภาพการปฏิบัติงาน เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน กิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 261-263) ได้กล่าวถึงตัวประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน ส่วนหนึ่งคือสภาพการปฏิบัติงานเช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง การระบายอากาศ ที่จอดรถ โรงอาหาร สิ่งเหล่านี้ต้องมีสภาพที่ดี และลักษณะทางสังคมที่ได้จากการทำงาน เช่น การเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และ เล่นาะ ดีเยาวิ, ลู่ปราณี ศรัศตราวิมุข และ นิยะดา ชูณหวงค์ ได้ให้ความสำคัญถึงการที่สภาพการทำงานดีสะดวก ปลอดภัย หรือหา ผู้นำมีความยุติธรรม และมีความเลื่อมภาค มีการเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลได้ผลดี (เล่นาะ ดีเยาวิ, ลู่ปราณี ศรัศตราวิมุข และนิยะดา ชูณหวงค์ 2522 : 268-269) ซึ่งสอดคล้องกับ สัมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 339) ให้แนวคิดที่ว่าสภาพการปฏิบัติงานควรมีลักษณะที่เหมาะสม นอกจากนี้/สุมน ธรรมคันธ์ (2522) ได้กล่าวถึง การสร้างขวัญในการทำงาน กระทำได้หลายวิธี อาทิเช่น สภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานทำงานในห้องที่สภาพการทำงานดี จะทำให้คนงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นสภาพการปฏิบัติงานน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยผ่านทางทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สถานการณ์ส่วนตัวของครู ได้แก่ วุฒิ อายุ เพศ สถานภาพสมรส อายุราชการ เงินเดือน ตำแหน่ง ภูมิสำเนาเดิม จากการศึกษาของ เบอร์กเกอร์ (Bergeth 1971 : 6293-A) ชี้ให้เห็นว่าประสพการณ์ในการสอน สถานภาพของครูเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender 1973 : 3894-A) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของสถานการณ์ส่วนตัวของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน และบาร์นาร์ด (Barnard 1967 : 142-149) ได้กล่าวถึงเครื่องกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานคือ แรงจูงใจด้านวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมาแล้ว สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-Material) จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสบุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจ และจากการที่บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และมีตำแหน่งในสถานภาพทางสังคม จึงเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ดังนั้นสถานการณ์ส่วนตัวของครู น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานผ่านมาจากทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อโรงเรียน ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อสถานการณ์ส่วนตัวของครู บ่งบอก อายุ อายุราชการ วุฒิ ตำแหน่ง ดังนั้นสถานการณ์ส่วนตัว 4 อย่างนี้ น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2528 จำนวน 40,874 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในส่วนที่เป็นตัวแปรล่าเหตุ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือก ความสำคัญของตัวแปรเหล่านี้จากงานวิจัยที่ผ่านมา จากทฤษฎีจากแนวคิดของนักการศึกษา และนักจิตวิทยา

ตัวแปรที่นำมาศึกษา ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพของครูใหญ่
2. มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน
 - 3.1 สภาพแวดล้อมทางบ้าน
 - 3.2 ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู
 - 3.3 สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
4. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
 - 4.1 ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน
 - 4.2 ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ
 - 4.3 สภาพการปฏิบัติงาน
5. สถานภาพส่วนตัว
6. ทักษะคติ
 - 6.1 ทักษะคติต่อวิชาชีพ
 - 6.2 ทักษะคติต่อโรงเรียน
 - 6.3 ทักษะคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
 - 6.4 ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรหลัก คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ข้อตกลงเบื้องต้น

กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในภาคเหนือและ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

/ ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทำที่ และสภาพของจิตใจในการ ปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ผลของขวัญที่เกิดขึ้นจะสังเกตได้จากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความพอใจ ความตั้งใจ หรือความอดล้าหะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ บรรลุจุดประสงค์ของงานและเป้าหมายของหน่วยงาน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในการวิจัย ครั้งนี้วัดเป็นคะแนนด้วยแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครูซึ่ง ฌรงค์ รมณีกุล ได้ สร้างขึ้น

บุคลิกของครูใหญ่ หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็น หรือวัดเป็นความถี่ของพฤติกรรม นั้นได้ ในการวิจัยนี้วัดเป็นคะแนนได้ด้วยแบบวัดบุคลิกภาพของครูใหญ่ ซึ่ง ปราโมทย์ เดชะอัมพร ได้แปลตามลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้านของ ลีโอนาร์ด วี กอร์ดอน (Leonard V. Gordon) คือ

1. ลักษณะการมีอำนาจ อิทธิพล (Ascendancy) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมมี ความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูด หรือคำสั่ง มีความคล่องตัว กระฉับ กระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปราย หรือกิจกรรม ของกลุ่ม เป็นผู้ที่เชื่อถือได้

2. ลักษณะความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่มี ความเพียรพยายามและตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ หรือมุ่งมั่นใน งานที่กระทำ เป็นคนที่ไวใจได้ รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง

3. ลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ได้แก่ ลักษณะ พฤติกรรมของบุคคลที่มีอารมณ์ที่เหมาะสม อารมณ์หนักแน่น มั่นคง ลุ่มลึก เยือกเย็น และ ทำตนให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล

4. ลักษณะการเข้าสังคม (Sociability) ได้แก่ ลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการเข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่นได้อย่างดี การขอสมาคม ชอบคบเพื่อน หรือชอบล้อมด้วยผู้คน ชอบทำงานร่วมกับกลุ่ม เป็นที่ขบใจของกลุ่มหรือสมาคม

✓ มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างครูกับครูใหญ่ ครูกับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูในสถานศึกษานั้นทั้งส่งฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างสันติมิตร ไม่มีข้อขัดแย้ง หรือแตกแยกกัน มีความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

✓ สภาพแวดล้อมทางบ้าน หมายถึง สภาพแวดล้อมซึ่งเป็นผลกระทบต่อตัวครู เช่น ภาระกิจที่ต้องทำ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะความเป็นอยู่ ความอบอุ่นที่ครูได้รับ โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

✓ ความรับผิดชอบของครูในครอบครัว หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวครู ที่ครูต้องรับผิดชอบ เช่น การเลี้ยงดูบุตร ภรรยา โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบของครูในครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

✓ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน หมายถึง สภาพของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอยู่รอบ ๆ โรงเรียนตามความรับรู้ของครู ความร่วมมือของบุคคลในชุมชน ความสนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอนของผู้ปกครองเด็กในชุมชน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ด้านสภาพชุมชน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะด้าน

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

✓ 2. ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน

3. ความสะดวกสบายในการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน เช่น เดินทางโดยรถยนต์ประจำทาง โดยมอเตอร์ไซด์ ยี่ห้อ 2 และ 3 วัดด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมโรงเรียน

ด้านลักษณะทั่วไปของโรงเรียนแยกเป็นข้อย่อยตามข้อ 2 และข้อ 3 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ หมายถึง ความยากง่าย ความถนัด ความท้าทาย ให้อายากทำ ความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

1. งานล้นประจำ ล้นตรงกับความถนัด หรือไม่ตรงกับความถนัด
2. งานรับผิดชอบพิเศษอื่น ๆ ได้แก่ งานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของครูนอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอน เช่น เป็นครูประจำชั้น แนะนำ วิชาการ การเงิน
- ✓ 3. จำนวนชั่วโมงการสอน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ครูปฏิบัติงานสอนหนังสือคิดเป็นคาบต่อสัปดาห์
- ✓ 4. จำนวนรายวิชาที่สอน ได้แก่ จำนวนรายวิชาที่ครูสอน ครูสอนรายวิชาอะไรบ้าง เช่น ครูสอนจำนวน 2 รายวิชา ค.101 กับ ค.201 เป็นต้น
5. จำนวนห้องเรียนที่สอน ได้แก่ นับจำนวนว่าสอนกี่ห้องในภาคเรียนนั้น ๆ เช่น สอน 2 ห้อง คือห้อง ม.5 /1 กับห้อง ม.5 /2

โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านลักษณะของงานที่ทํา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

✓ / สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของครู สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน สวัสดิการ การกระจายปริมาณงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน วัตถุประสงค์ นโยบายและโครงการของโรงเรียน โดยวัดเป็นคะแนนด้วยแบบวัด สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

สถานภาพส่วนตัว หมายถึง สถานภาพของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่

1. อายุราชการ คือ ระยะเวลาที่ครูเข้ารับราชการนับตั้งแต่วันบรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการครู กรมสามัญศึกษาจนถึงปัจจุบัน
2. วุฒิ ได้แก่ ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรของครู แบ่งออกเป็น
 - 2.1 มีวุฒิต่างการศึกษา คือ ครูได้รับประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรจากสถาบันทางการศึกษา เช่น ป.ป. ป.กศ. ป.กศ.สูง อนุปริญญา กศ.บ. ค.บ. ศษ.ม. ค.ม. เป็นต้น

2.2 ไม่มีวุฒิทางการศึกษา คือ ครูที่ไม่ได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร หรือปริญญาบัตรทางการศึกษา

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

✓ / ทักษะติดต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่ออาชีพครู ในการที่จะโต้ตอบ หรือ แสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพครูไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ในด้านต่าง ๆ โดยวัดด้วยแบบวัดที่ทัศนคติต่อวิชาชีพของ บุญศรี แสงประเสริฐ ได้สร้างขึ้น

✓ / / ทัศนคติต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อโรงเรียน ไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบของครูที่มีต่อโรงเรียน ในด้านความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับโรงเรียน และ ด้านการแสดงออกหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งวัดด้วยแบบวัดที่ทัศนคติต่อโรงเรียน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

✓ / ทักษะติดต่อชุมชน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อชุมชนไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับสภาพของชุมชนนั้น ซึ่งวัดด้วยแบบวัดที่ทัศนคติต่อชุมชน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

✓ / / ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ หรือมีพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานไปในทางที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยในความคิดต่าง ๆ และด้านการกระทำ การแสดงออกต่าง ๆ ซึ่งวัดด้วยแบบวัด ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ตัวประกอบ หมายถึง กลุ่มของตัวแปรที่จะมีผลให้ครู เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นประโยชน์แก่ตัวครู เพื่อที่จะทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นล่า เหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ทราบผลสรุปเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา และให้การบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูมีขวัญดี จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านนโยบายทางการศึกษา จะได้ทราบถึงล่า เหตุที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะได้ใช้ปรับปรุงนโยบายการศึกษา และเป็นแนวทางในการบำรุงและพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้นได้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย