

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมา

โรงเรียนถือเป็นสังคมหนึ่งที่มีบุคคลต่างระดับอยู่รวมกัน เช่น เด็ก ผู้ใหญ่ ผู้อาวุโส หรือ ผู้บังคับบัญชา ครู ลูกศิษย์ เพื่อน ฯลฯ ซึ่งการอยู่รวมกันที่ต่างสถานะกันแบบนี้ บางโรงเรียน อาจมีสภาพการทำงานหรือความเป็นอยู่ราบรื่นมีความสุข งานเกือบทุกอย่างบรรลุเป้าหมาย แต่ บางโรงเรียนกลับมีสภาพน่าเป็นห่วง เช่น ผู้บริหารเข้ากับลูกน้องไม่ได้ ครูแบ่งกันเป็นพรรค เป็นพวก ทำอะไรไม่มีแผน ไม่ปรึกษากันต่างคนต่างทำ นักเรียนชอบแกล้งกันให้ทำงานลุ่มไม่ ได้ผล ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มักเกิดจากบุคลากรในโรงเรียนไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะถ้า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานแล้ว จะทำให้ทำงานร่วมกัน และอยู่รวมกันอย่างมีความสุข รวมทั้งหน่วยงานนั้นจะบรรลุผลสำเร็จ มีผลตามเป้าหมาย และมีความเจริญก้าวหน้า (ชูศักดิ์ แสงมัญญา, 2536)

ปัจจุบันนี้วิทยาการและเทคโนโลยีได้เจริญรุดหน้าไปมาก หน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่ทวีจำนวนและปริมาณงานในความรับผิดชอบมากขึ้นด้วย และคนที่ทำงานย่อมทวีจำนวน ตามปริมาณงานเป็นงานตามกันไป โดยเหตุดังกล่าว การติดต่อพูดจาไปหาสู่ความผูกพันเกี่ยวข้อง กันจึงเกิดขึ้นและทวีความสำคัญขึ้นมาเป็นลำดับ เพราะคนเราต้องติดต่อทั้งในด้านหน้าที่การงาน และในทางด้านสังคม ถ้าผู้นำไม่สนใจ ไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ตามคงใช้แต่อำนาจที่มีอยู่ในการ บริหารงานแม้ว่าบางครั้งจะได้ผลดีแต่ก็ไม่เป็นผลดีตลอดกาล หากใช้อำนาจทางการเงินไม่อาจจะ บันดาลหรือซื้อทุกสิ่งทุกอย่างได้ โดยเฉพาะการซื้อ "คน" เพราะ "คน" เป็นผู้มีจิตใจมีเลือด เนื้อมีความต้องการมีอารมณ์แปรปรวนตลอดเวลาและสิ่งสำคัญคือ "คน" ไม่ใช่เครื่องจักรกลที่จะ ทำงานตามที่สั่ง ความสัมพันธ์เท่านั้นที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้คนยอมตามผู้นำโดยดี (จิตินันท์ รุจิรกุล, 2529)

กล่าวได้ว่าการใช้คนให้เป็นประโยชน์ด้วยการรวบรวมความพยายามของมนุษย์ เพื่อทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยจัดให้ทุกคนมีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง และมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ วิธีที่จะทำให้บรรลุผลดังกล่าวมีอยู่เป็นอันมาก อาทิ การใช้ภาวะผู้นำ การจัดระบบงานที่เหมาะสม การส่งเสริมกำลังใจ การจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนการฝึกอบรม ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกวิธีการหนึ่งคือ การเสริมสร้างขวัญและบำรุงรักษาขวัญมิให้ต่ำลงเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญกำลังใจของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก คนมีความรู้ความสามารถสูง หากขวัญกำลังใจไม่ดี การทำงานก็อาจจะไม่มีประสิทธิภาพ หรือคนมีความรู้ความสามารถแต่ขวัญกำลังใจไม่ดี (อุทัย นิธิบุญโต, 2523)

วิจิต พงษ์บำรุง (อ้างในคงลี สันทอง, 2536) กล่าวว่า นักวิชาการและนักบริหารส่วนใหญ่ได้ถือเอาความพอใจในงานเป็นหลักสำคัญอย่างหนึ่งของเรื่องขวัญกำลังใจ อันเป็นเสมือนแกนกลางของบุคคลในการอุทิศกายและใจในการทำงาน Davis (1967) อ้างในคงลี สันทอง (2536) ได้กล่าวเปรียบเทียบว่าขวัญกำลังใจอาจเป็นได้ทั้งในในความหมายที่สูงและต่ำ เช่นเดียวกับร่างกายของมนุษย์อาจเป็นไปได้ทั้งอ่อนเพลีย และเข้มแข็ง อันเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงสภาพร่างกาย โดยนัยเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็งอยู่เสมอ คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอ ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู เป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนช่วยให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครู เช่น ความพึงพอใจต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบทบาทหน้าที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน

โดยสภาพธรรมชาติปกติทั่วไป ๆ ไปแล้ว มนุษย์มีลักษณะอะไรบ้างที่เป็นสิ่งประจักษ์ติดตัวมาทั้งนี้เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์มากขึ้น มนุษย์ได้ถูกนักทฤษฎีลงมติให้เป็นมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ กันเช่น มนุษย์เป็นสัตว์ชนิดหนึ่ง (Man is a beast) โดยธรรมชาติของสัตว์นั้นคือสกลต่ำ ทำอะไรโดยปราศจากความยั้งคิด ปลดปล่อยความอยากความโลภเข้าครอบงำ ซึ่งนักวิชาการบางคนเรียกว่า "มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการ" (Man is a wanting animal) ซึ่งหมายถึงมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอยู่เรื่อย ๆ ไป หรือมีความโลภไม่สิ้นสุด เมื่อนึกอยากได้อะไรพอได้สมหวังในสิ่งนั้นแล้วก็อยากได้สิ่งอื่นอีกต่อไป ซึ่งโดยสรุปแล้วมนุษย์ประเภทนี้มักเป็นคนชั่วร้าย (Man is devil)

ดังนั้น Douglas M. McGregor จึงกำหนดทฤษฎี X ขึ้น เพื่ออธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานของคนประเภทนี้ไว้คือ "มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากไม่ชอบการทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ หรือขู่มาก ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และความสงบ ชอบให้คนอื่นชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด"

อีกแนวคิดความคิดหนึ่ง มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม (Man is a social animal) แนวความคิดนี้ถือว่ามนุษย์อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีการสังสรรค์กัน และอยู่ในระบบสังคม การอยู่ร่วมกันเพื่อช่วยเหลือกัน หรือทำอย่างไรจึงจะสร้างการร่วมมือกันให้ดีที่สุด ทฤษฎีนี้เป็นแนวความคิดของมนุษย์สัมพันธ์ McGregor ได้สนับสนุนทฤษฎีนี้ และชี้ให้เห็นว่า มนุษย์เรานั้นเป็นมนุษย์ที่สามารถรู้จักตัวเองได้ถูกต้องและจะพัฒนาตัวเองได้อีกด้วย โดยเสนอทฤษฎี Y คือ ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานโดยใช้กำลังแรง กำลังความคิด ในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจจะถือว่า งานเป็นสิ่งที่สนุกสนาน และเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย ดังนั้น ลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมีไว้จะรังเกียจ หรือไม่ชอบงานเสมอไป แต่งานต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับ สภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจจะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับบัญชาลงโทษ ก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน การควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self direction) และสามารถรับผิดชอบต่อความควบคุมตัวเอง (Self control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์การ จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของคนงานด้วย

สาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบขาดความกระตือรือร้น มุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจทางด้านความมั่นคงแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ก็เพราะสืบเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่าแต่แท้ที่จริงแล้วคนงานก็ยอมรับงานดังกล่าว และอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

McGregor (1966) ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับการจูงใจคนให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องยอมรับข้อสมมติฐานใหม่ของคนนั้นคือ ทฤษฎี Y นั่นเอง ถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงคนงานตามข้อสมมตินี้ก็จะช่วยให้มีการเปิดโอกาสให้คนงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นไปได้ทฤษฎี Y ชี้ให้เห็นว่า คนงานจะถือว่างานต่าง ๆ เป็นสิ่งธรรมดาปกติและอาจถือว่าการทำงานเป็นสิ่งที่สนุกสนานหรือเพลิดเพลินได้ ดังนั้นคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะรังเกียจงานเสมอไป และถ้าหากสามารถหาวิธีให้คนงานนั้นตอบสนองสิ่งจูงใจของตนได้จากหน้าที่การงานต่าง ๆ อย่างครบถ้วนแล้ว ก็ย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และขณะเดียวกันคนงานก็จะมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจได้หลายลำดับขั้นจากหน้าที่การงานนั่นเอง (อรุณ รัชธรรม, 2517)

จากเหตุผลและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ขวัญกำลังใจของครูเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนถ้าครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานแล้ว การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนก็จะล้มเหลว สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ยังไม่มี การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มองเห็นความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 14 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน ของข้าราชการครูประถมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผลการวิจัยผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อรับทราบต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์คือ

- 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน
- 2) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยที่นำมาศึกษา กับขวัญกำลังใจของครู

โรงเรียนประถมศึกษา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

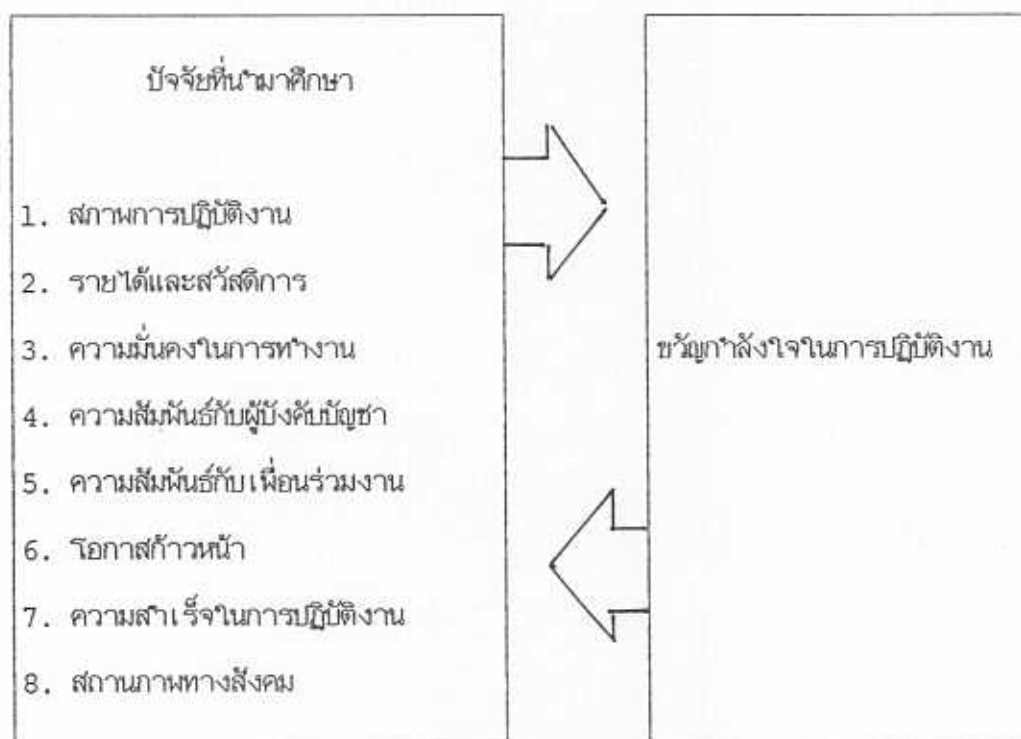
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

- 1) ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีระดับขวัญกำลังใจในการทำงานด้านการเรียนการสอนในระดับมาก
- 2) ปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3) ปัจจัยที่นำมาศึกษากับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 14 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ

- 1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาปีการศึกษา 2539 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวแปรตาม จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้



1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

ประชากรที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1) โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

2) ครู หมายถึง ข้าราชการครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา
ประจำปีการศึกษา 2539 สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครู หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ
ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาส
ก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสถานภาพทางสังคม

4) สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน ได้แก่
ห้องเรียน อาคารเรียน สื่อการเรียนการสอน บรรยากาศในโรงเรียน ห้องประกอบต่าง ๆ
ภายในโรงเรียน

5) รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
ได้รับจากทางราชการ เช่น เงินเดือนค่าตอบแทน ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะ
เงินช่วยเหลือบุตรและเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การมีหลักประกันความยั่งยืนในตำแหน่งหน้าที่
เช่น การได้รับความเป็นธรรมจากการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความเข้าใจและความร่วมมือ
ในการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงานและความปลอดภัยในชีวิตร่างกายในการปฏิบัติหน้าที่

7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
ความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงานและมีความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย
ในการปฏิบัติหน้าที่สอน

8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนสังกัดเดียวกัน

9) โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น หรือเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นในหน่วยงาน การได้ศึกษาต่อ การอบรมหรือดูงาน

10) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ

11) สถานภาพทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการปฏิบัติหน้าที่ การงาน การได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ และแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ

12) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นหรือการแสดงออกในเชิงบวกของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน
- 2) ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
- 3) ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยที่นำมาศึกษา ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน
- 4) ทำให้ทราบปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- 5) ทำให้ทราบแนวทางในการส่งเสริมสภาพปัญหาด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา