



บทที่ 2

เอกสาร และผลงานวิจัยเกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้มีผู้ศึกษามาเป็นเวลานาน และ เป็นจำนวนมากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจากการศึกษานั้นมีตัวแปรทั้งที่มีความสัมพันธ์ ต่อการ เสริมสร้างขวัญและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความแตกต่างของสภาพขวัญ ในบทวิจัยได้ ได้ เสนอสรุปแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน ตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย
3. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา

1. ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หรือเรียกสั้น ๆ ว่าขวัญ นั้นได้มีผู้ให้ ความหมายไว้หลาย อย่างต่าง ๆ กันดังนี้

สุเมธ เตียววชิระ (2523 - 2524 : 42) ได้ให้ความหมายของขวัญในการ ปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึงสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงาน ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ บรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 422) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า ขวัญเป็น นามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติ คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่อุทิศ เวลาและร่างกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุรางค์ โค้วตระกูล (2514 : 368) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญไว้ว่า หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคน

ที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจจะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามไปใช้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

จูเซียส (Jucius 1971 : 285) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของสิ่งต่อไปนี้ (1) ทักษะคิดแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และระดับของอารมณ์ (2) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ ทักษะคิดและอารมณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม (3) เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง และ (4) เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

เดวิส (Davis 1967 : 74) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญหมายถึง ทักษะคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

स्ताห์ล (Stahl 1971 : 166) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่าหมายถึงสภาพของจิตใจ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ความภูมิใจในงานและการเสียสละต่อหน้าที่

ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของครู กู๊ด (Good 1973 : 373 - 374) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ (1) ทักษะคิดและความรู้สึกของครูที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (2) สภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญาการสร้างสรรที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

อดัม และดิกกี (Adam and Dickcy 1966 : 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ น้ำใจ และทักษะคิดของครูที่มีต่องานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีต่องานของครู

จากความหมายของขวัญที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ขวัญของคนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะอำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก ซึ่ง

สงวน ข้างสูตร (2529 : 21) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่งานและพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่เต็ม ความกระตือรือร้นในการทำงานจะน้อยมาก กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอย่าง หนี้อยหน้า ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่อยากได้ดีหรือก้าวหน้าในการงาน ส่วนในการปฏิบัติงานของครูนั้น ผลงานวิจัยของ เชวง ชันประโคน (2528) ซึ่งได้ศึกษาถึงตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ได้ค้นพบว่า ขวัญและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครู และได้เสนอความเห็นไว้ว่า ขวัญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครูมากกว่าความรู้ของครูหรือสิ่งอื่นใดทั้งหมด เพราะเมื่อครูมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุตสาหะพยายาม ย่อมจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ขวัญที่ดีของบุคคลในหน่วยงานจะช่วยให้เกิดผลดีทั้งแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และแก่หน่วยงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพราะ

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้
2. ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อหมู่คณะ
3. เป็นส่วนเกื้อหนุนให้คนปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งระเบียบของหน่วยงาน
4. ก่อให้เกิดความสามัคคี และการรวมพลังในหมู่คณะ
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานรวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ เกิดความสร้างสรรค์กิจการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2509 บุญสิน จตุรพุกษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 1,215 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ กับครูเทศบาลนครกรุงเทพโดยตรง ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

1. เกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มต่อเทศบาลนครกรุงเทพ ครูมีความรู้สึกว่ามีฐานะและศักดิ์ศรีเท่ากัน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในสังกัด มีความเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงาน มีความตั้งใจในการทำงานดี ฐานะทางเศรษฐกิจมีรายได้ไม่สู้เพียงพอ
2. เกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มต่อการปกครองบังคับบัญชา ครูมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดี ไม่มีความขัดแย้ง
3. เกี่ยวกับความรู้สึกของครูต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ครูรู้สึกว่ามีความมั่นคงดี
4. เกี่ยวกับความรู้สึกที่มต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูรู้สึกว่าไม่กระทบกระเทือน เพราะมีความก้าวหน้าเหมือนกัน

ในปี พ.ศ. 2516 สุ่ม นิลเชษฐ์ ได้ทำการวิจัยขวัญของบรรณารักษ์ ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2514 จำนวนตัวอย่างประชากร 199 คน ผลปรากฏว่า ขวัญของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มเกือบดี และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของขวัญในด้าน สถานที่ทำงาน วุฒิ เงินเดือน อายุ ไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใด ยกเว้นเรื่องเพศ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ขวัญของบรรณารักษ์เพศชายกับเพศหญิงนี้แตกต่างกัน โดยระดับขวัญของบรรณารักษ์เพศหญิงมีแนวโน้มดีมากกว่าขวัญของบรรณารักษ์เพศชาย ในด้านองค์ประกอบของขวัญของบรรณารักษ์นั้น ปรากฏว่าองค์ประกอบในด้านความสะอาดกลบภายในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน ภาระความรับผิดชอบ น่าจะมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมความรู้สึกต่อขวัญในการทำงานของบรรณารักษ์มากขึ้น ตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2519 ประธาน สันทรเจริญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจากอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 480 คน จาก 15 วิทยาลัย วิทยาลัยละ 32 คน โดยแยกเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 16 คน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหารด้วย 16 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

2. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง

3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

ในปีเดียวกันนี้ มนูญ เอี่ยมวิสัย ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 711 คน ประกอบด้วย ครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 356 คน สังกัดกรมสามัญ 175 คน และสังกัดเทศบาล 175 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับสูงได้แก่ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ และการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับต่ำได้แก่ สวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง

3. สังกัดโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องนโยบายและการบริหาร การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ความสามารถของผู้ร่วมงาน การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงานและความพึงพอใจในหน่วยงาน แตกต่างกัน

4. อายุราชการของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวม ไม่มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการในหน่วยงานแตกต่างกัน

5. วุฒิของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมมีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การระงับตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงานแตกต่างกัน

ในปี พ.ศ. 2520 ชวน เตียวกุล ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน 31 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 759 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารและสอนจำนวน 89 คน และกลุ่มครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว จำนวน 670 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอนวิชาชีพ และวิชาสามัญ ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญของครูโรงเรียนราชฎระอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ในปีเดียวกันนี้ มัลลวีร์ ห่อลกุลกล ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 243 คน คิดเป็น 90% ของประชากรทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขวัญของครูแนะแนวเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ในปี พ.ศ. 2521 มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ ได้ทำการวิจัยวิทยุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก จำนวน 233 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีวิทยุในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลางมีวิทยุในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
3. สภาพวิทยุในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ในปีเดียวกันนี้ อารี สวรรค์วานิช ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวิทยุของครูประจำบาล จังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยที่ทำหน้าที่บริหารและสอนสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
3. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยที่ต่างกันโดยอายุราชการมีความแตกต่างกัน ครูที่มีอายุราชการมากมีระดับวิทยุในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย
4. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกันโดยวุฒิทางครูแตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิต่ำมีระดับวิทยุสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีวิทยุอยู่ในระดับต่ำที่สุด
5. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยที่แตกต่างกันโดยระดับเงินเดือน แตกต่างกัน ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีวิทยุดีกว่าครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ
6. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย ในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองหรืออำเภอ มีวิทยุสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในที่กันดาร

ในปีเดียวกันนี้เช่นกัน ลุ่มน ณรงค์อินทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนราษฎร์ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 102 คน ครูโรงเรียนรัฐบาลที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 108 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 210 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ขวัญสูง 26.5% ขวัญต่ำ 73.5% ขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลขวัญสูง 57.4% ขวัญต่ำ 42.6% จากการศึกษาครู 2 ประเภท ครูชายมีขวัญต่ำกว่าครูหญิง และขวัญมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ครูโรงเรียนราษฎร์ ได้แก่ตัวแปรด้านนโยบายในการบริหารงาน ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ครูโรงเรียนรัฐบาล ได้แก่ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเท่ากับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นโยบายในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน

ในปี พ.ศ. 2523 กล้า ทองขาว ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนล้าธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์โรงเรียนล้าธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหมดจำนวน 208 คน ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เรียงตามลำดับความสำคัญ 10 ลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

ในปี พ.ศ. 2524 ลู่ชาติ วิภาสร์วัล ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประจำกร

จากครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขตชั้นนอก จำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า

ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การมีโอกาสร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับเพื่อนร่วมงาน

ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สวัสดิการในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขตชั้นนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา

3.1 แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ จะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1.1 ความหมายของลักษณะสำคัญของทัศนคติ
- 3.1.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพ
- 3.1.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อโรงเรียน
- 3.1.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
- 3.1.5 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

3.1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นส่วแปรที่มีองค์ประกอบย่อยที่สลับซับซ้อนมากมายเป็นสภาพจิตหรืออารมณ์ของมนุษย์ เป็นความโน้มเอียงทางด้านจิตใจภายในที่จะส่งผลออกมาทางด้านพฤติกรรม ทั้งนี้ต้องอาศัยพื้นฐานภูมิหลังที่มีอยู่เดิม ข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต บลัม ได้กล่าวว่า ทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจ

ในงานก่อให้เกิดขวัญดีเพราะความพึงพอใจในงานเป็นผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานนั่นเอง (Blum อ้างใน Gilmer 1966 : 255) นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของทัศนคตินี้ไว้หลายท่านดังนี้เช่น

อลพอร์ต (Allport 1967 : 3) กล่าวว่าทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท เกิดจากการได้รับประสบการณ์ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลต่อสรรพสิ่งและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

ฮิลการ์ด (Hilgard 1962 : 564) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึงพฤติกรรมหรือความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต่อแนวความนึกคิดใดหรือต่อสภาพการณ์ใด ๆ ในทางเข้าหาหรือหนีออกห่าง และเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในทางที่เอนเอียงไปในลักษณะเดิมเมื่อได้พบกับสิ่งดังกล่าวนั้นอีก

อนาสตาซี (2519 : 480) ได้กล่าวว่า มักมีผู้ให้คำจำกัดความของทัศนคติว่าเป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งเร้าที่กำหนดให้เป็นพวก ๆ ในทางชอบหรือไม่ชอบเช่น เชื้อชาติ หรือกลุ่มเผ่าพันธุ์ ประเพณีเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสถาบันใดสถาบันหนึ่ง เป็นที่เห็นชัดว่าตามคำจำกัดความ เราสังเกตทัศนคติโดยตรงไม่ได้ ได้แต่สรุปสภาพจากพฤติกรรมที่แสดงออกทางภาษาและไม่ใช้ภาษา มโนภาพของทัศนคติอาจกล่าวได้ว่าหมายถึงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าพวกหนึ่งอย่างสม่ำเสมอ ในทางปฏิบัติจริงทัศนคติมักผูกพันอยู่กับสิ่งเร้าทางสังคมและการตอบสนองด้านอารมณ์มากที่สุด

จากความหมายข้างต้นจะสรุปได้ว่าทัศนคติคือความคงที่แน่นอนของสภาวะความพร้อมทางจิตใจซึ่งรวมถึงความคิดความรู้สึกและแนวโน้มที่จะตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ

ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ลักษณะสำคัญของทัศนคติแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลหาใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดไม่

2. ทักษะคิดเป็นสภาพการทางจิตที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำของบุคคลเป็นอันมาก เพราะมันเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางไว้ว่า ถ้าบุคคลประสบสิ่งใดแล้วบุคคลนั้นจะมีทำต่อสิ่งนั้นในลักษณะอันจำกัด

3. ทักษะคิดเป็นสภาพการทางจิตที่มีแนวโน้มค่อนข้างจะถาวรพอสมควร ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละบุคคลมีการสะสม ประสบการณ์ การรับรู้ และผ่านการเรียนรู้มาเป็นอันมาก แต่ทักษะคิดอาจมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้

ดังนั้นจากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ทักษะคิดเป็นความคิดของแต่ละบุคคลตามสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก จิตใจ ตามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและภายนอก เช่น งานที่ทำ บุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งก็เป็นตัวกำหนดขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานไม่คงที่มีลักษณะชั่วคราว และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ระยะเวลาอาจมีระดับสูง และอาจจะตกต่ำลงอีก ระยะเวลาที่มีผลขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและสิ่งเร้าที่มาสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

3.1.2 แนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพ

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูควรมีความภูมิใจในวิชาชีพของตน และมุ่งที่จะพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมอาชีพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม และให้การบริการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วินัย สัมมิตร 2529 : 7) เพราะการเป็นครูที่ดีนั้นไม่ใช่ว่าจะต้องเป็นผู้มีความรู้ที่ดีแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวประกอบหลายอย่าง เช่น ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ เป็นต้น ชุม ภูมิภาค ได้อ้างถึงว่าครูที่มีความรู้หากขาดทัศนคติที่ดีต่อการสอนแล้วย่อมจะเป็นครูที่ดีไม่ได้ (ชม ภูมิภาค 2516 : 156) ทั้งนี้ เพราะระดับความมุ่งหมาย ท่าทีและความตั้งใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทัศนคติ เนื่องจากทัศนคติสามารถเสริมสร้างหรือหักล้างแรงขับ (Drive) แรงจูงใจ (Motive) ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้ (Hilgard 1952 : 564) จึงเชื่อได้ว่าทัศนคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ (Triandis 1971 : 143) นั่นคือ 'ทัศนคติที่ดีต่องานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนเรามีขวัญและกำลังใจดี (สำนึก อินทรประเสริฐ 2529 : 28 - 30) นอกจากนี้ ฦเอียน (Guion

1961 : 303 - 304) ได้รวบรวมค่าจำกัดความของคำว่าขวัญไว้อ่อนหนึ่ง กล่าวถึง ขวัญคือ การละสัมพันธ์คนคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานเข้าไว้ด้วยกัน (Collection of Job-related attitudes)

นอกจากนี้งานวิจัยที่สนับสนุนถึงทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น โยเดอร์ (Yoder 1959 : 445) ได้กล่าวถึง ขวัญในการทำงานเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงออกให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌูลล์ ชันรโฮย (2517 : 445) ที่ว่ากำลังขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกท่าที พฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน หรือกล่าวคือ กำลังขวัญในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็คือทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และ สู่รางค์ โค้วตระกูล (2514 : 373 - 375) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญที่ดีควรจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน

มอริ (Mori 1966 : 174 - 179) ได้ทำการวิเคราะห์หีบขี้ตั่วต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเป็นครูของนักศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่เรียนจากภาควิชาบังคับแล้ว มีตัวประกอบที่ใช้พิจารณาทัศนคติต่อวิชาชีพครูในด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม จรรยาครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานอื่น และคุณประโยชน์ของอาชีพครู โดยใช้ตัวอย่างประชากรที่เป็นชาย 188 คน หญิง 368 คน พบว่าครูหญิงมีทัศนคติในทางปฏิฐานต่อวิชาชีพครูมากกว่าครูชายและต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น ในด้านการเกษียณอายุ โอกาสที่ครูลาป่วย รายได้ความก้าวหน้าในอาชีพ การยกย่องในสังคมนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพครู นวลจันทร์ พิมวงค์ (2511) ได้ใช้แบบวัดตามแบบของ Mori ได้พบว่า ผู้ที่เป็นครูมาแล้วมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากกว่านิสิตฝึกสอน นอกจากนี้ กองวิจัย กรมวิชาการ (2504) ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู สรุปว่า สาเหตุที่ครูส่วนใหญ่เลือกอาชีพครูเพราะชอบ (15.97%) มีเกียรติ (20.71%) ทำงานอยู่ใกล้ชิดเด็ก (15.97%) พพอใจในงานล้นมาก (92.99%) ครูเกินกว่าครึ่งไม่ต้องการเปลี่ยนอาชีพและย้ายที่ทำงาน

3.1.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อโรงเรียน

จากที่ทัศนคตินั้นเป็นแนวโน้มที่แสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ประเพณีหรือสถาบันต่าง ๆ ทัศนคติไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่อ้างอิงได้จากพฤติกรรมภายนอก ออกมาทางภาษาและมิใช่ภาษา (อนาสตาซี 2519 : 480) นั่นคือ จากประสบการณ์ที่ครูได้รับจากโรงเรียนทำให้ครูมีความรู้สึกต่อโรงเรียนว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อโรงเรียน เช่น จากประสบการณ์ที่ครูได้รับจากโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่ไม่รับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่ไม่มีความยุติธรรม ยึดระบบคนโปรดคนสนิท ไม่ให้ความช่วยเหลือและครูผู้ได้บังคับบัญชา ครูได้ทำงานไม่ตรงกับความสามารถ ครูเกิดปัญหาแก่นักเรียน สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ครูเกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อโรงเรียน ครูจะรู้สึกขาดความอบอุ่น ขวัญหนีดีฝ่อ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะแสดงไปก็ไม่มีประโยชน์ จะทำงานแบบใจไม่รักและไม่เข้าใจ ก้าสงใจของครูในการทำงานจึงลดน้อยลง นั่นคือขวัญในการปฏิบัติงานก็ไม่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าโรงเรียนสดให้มีการประชุมบ่อย ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในคณะครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน (Participation) โดยให้ครูมีส่วนร่วมและรับรู้เป้าหมายนโยบายแล้ว

ครูจะมีความภูมิใจและรู้สึกว่า เป็นคนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

จะทำให้ครูมีความรู้สึก ความตั้งใจอยากทำงานการเรียนการสอน เพราะเชื่อว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของในความคิดเกี่ยวกับการทำงาน

จะทำให้ครูมีความคิดริเริ่มและปรับปรุงตนให้ดีขึ้น และผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่รับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ของครูอย่างสม่ำเสมอ มีการสัดห้องทำงานของครูให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และโรงเรียนส่งเสริมให้มีสวัสดิการครู สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้ครูมีความรู้สึกต่อโรงเรียนในทางดี กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ครูมีทัศนคติต่อโรงเรียนไปในทางชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อโรงเรียนที่เป็นอยู่ได้นั้นคือทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนทำให้ครูเกิดขวัญในการปฏิบัติงานดีไปด้วย

3.1.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

เคนเลอร์ (Kendler 1963 : 572) กล่าวถึง ว่าทัศนคติคือภาวะ ความพร้อมของแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมที่ล้อมรอบตัวอยู่ ล้วน อนาคตาชี ได้กล่าวถึงทัศนคติคือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์ การณ์บางอย่าง บุคคล สถาบันหรือแนวคิด ซึ่งมีความโน้มเอียงที่จะแสดงออกมาว่า ชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ (อนาคตาชี 2519 : 480) นั่นคือ การพัฒนาทางด้านทัศนคติของ บุคคลเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นได้รับ การปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เข้ากับสังคม การทำงานเพื่อสังคม สิ่งเหล่านี้จะรวมตัวกันและสร้างลุ่มกลายเป็นแบบแผนทัศนคติของแต่ละ บุคคลขึ้น ทัศนคติที่เกิดขึ้น คือ บุคคลนั้นมีความรู้สึกหรือความคิดต่อชุมชนในทางชอบหรือไม่ ชอบ รักหรือรังเกียจ คือถ้าครูรักชอบชุมชนหรือทำให้ครูรู้สึกว่าชุมชนนั้นน่าอยู่เป็นสังคมแห่ง การช่วยเหลือ ประณีประนอม รู้ว่าชุมชนจะให้ความช่วยเหลือโรงเรียนอย่างดีเมื่อโรงเรียน มีกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อนั้นครูจะรู้สึกอบอุ่น เมื่ออยู่ในโรงเรียนก็มีความพอใจต่อสภาพชุมชนนั้น ๆ แสดงถึงทัศนคติต่อชุมชนของครูจะดี ทำให้เกิดสภาพความพอใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อผู้ปกครองของ เด็กในชุมชนนั้น ๆ การปฏิบัติงานของครูก็จะมีผลดีหรืออาจกล่าวได้ว่า เมื่อครูมีทัศนคติที่ดีต่อ ชุมชนแล้วครูจะมีขวัญในการปฏิบัติงานเพื่อบุตรหลานของบุคคลในชุมชน ทำให้ครูพอใจในการ สอนและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือเมื่อครูมีทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนแล้ว ครูจะมีทัศนคติต่อโรงเรียนและทัศนคติต่อวิชาชีพด้วย

แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสังคมรอบ ๆ โรงเรียนเป็นสังคมที่ไม่น่าอยู่ หรือไม่น่า ปฏิบัติงานล่อนเช่นผู้ร้ายชุกชุม ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ ผู้มีอำนาจในชุมชนมักจะวางอำนาจ ใหญ่ และมักไม่ปลอดภัยเมื่อครูเข้าไปในชุมชน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ทัศนคติต่อชุมชนไม่ได้เกิด ผลให้สภาพขวัญของครูที่จะปฏิบัติงานย่อมกระเจิดกระเจิง หวั่นเกรงกลัวอันตรายต่าง ๆ กลัว อำนาจอิทธิพล การปฏิบัติงานย่อมไม่เต็มกำลังสามารถ การปฏิบัติงานสิ่งขาดประสิทธิภาพ ได้เป็นผลให้ทัศนคติต่อโรงเรียน และต่อวิชาชีพไม่ได้ไปด้วย

3.1.5 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

เกิดจากประสบการณ์ที่ได้จากการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะ เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกในทางที่ชอบ หรือไม่ชอบ พอใจหรือ

ไม่พอใจ ซึ่งเป็นทัศนคติที่แสดงพฤติกรรมออกมา แต่ถ้าเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนแตกความสามัคคีกันทะเลาะกันระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งจะเห็นได้จากภายในโรงเรียนมีการแบ่งออกเป็นก๊กเป็นเหล่า นอกจากนี้แล้วถ้าครูแต่ละคนไม่เสียสละเพื่องานของโรงเรียนแต่ละแล้วหาผลประโยชน์ใส่ตนอากาศเช่นนี้มักจะเกิดขึ้นเมื่อมีความผิดหวัง เช่น คาดหวังว่าจะได้เลื่อนขั้น กลับไม่ได้ คนไม่ทำอะไรเลยแต่ตามใจนายตักสับได้เลื่อนขั้น ซึ่งในที่สุดครูพวกนี้ก็ไม่น่าสนใจงาน ล่อนน้กเรียนไปพอชั่วโมงหมดเท่านั้น เพื่อนครูไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูใหญ่ มักขัดแย้งกับผู้บริหาร เพื่อนครูไม่คิดหาทางปรับปรุงงานการสอน เพื่อนครูไม่กล้าทดลองวิธีสอนใหม่ ๆ เพื่อนครูไม่กระตือรือร้น ครูมีอาการเช่นนี้จะมีความเฉื่อยชาต่อการสอนและงานอื่น ๆ ครูหนีชั่วโมงล่อน และจับกลุ่มคุยกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานของครูเป็นเช่นนี้ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานจะปรากฏผลออกมาไม่ดีทำให้ครูที่ตั้งใจทำงานมีความรู้สึกไม่ดี ไม่ชอบไม่พอใจ ต่อเพื่อนร่วมงานที่ประพฤติดตนไม่เหมาะสม ทำให้ขวัญของครูเสียได้ มีผู้ให้แนวคิดที่สนับสนุนในแง่ทัศนคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงานมีผลต่อขวัญคือ สอนัน อินทรประเสริฐ (2529 : 28 - 30) กล่าวว่า คนเราจะมียุขและกำลังใจดีเพราะมีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่องานและทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและเป็นคนที่มีชีวิตชีวา นอกจากนี้ กู๊ด (Good 1973 : 373 - 374) ได้ให้ความหมายของขวัญในแง่ทัศนคติว่าขวัญในการปฏิบัติงานก็คือ ทัศนคติ และความรู้สึกของครูที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และลูเมธ เตียวฮิลเรศ (2523 - 2524 : 42) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสภาพจิตใจหรือความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้

3.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของครูใหญ่

งานจะมีประสิทธิภาพได้ผลอย่างแท้จริงหรือไม่ขึ้นอยู่กับอาศัยหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งงานต่าง ๆ จะดำเนินไปได้โดยต่อหลักบังคับบัญชาอำนาจสั่งการเป็นสำคัญ ถ้าหัวหน้าไม่ตักสับยั้งยั้งยอมคดการณได้ว่างานไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นลักษณะของผู้บริหารที่ดี นอกจากจะมีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในหน้าที่การงานแล้วยังจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องมีความสามารถในงานและสามารถในการปกครองคนด้วยคือสามารถ

ได้ทั้งผลงานและช่วยให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมใน
การทำงาน ไม่ลำเอียง ไม่เอาแต่ความดีใส่ตัว และควรสร้างมาตรการที่จะวัดความสำเร็จ
ของงานอย่างเที่ยงธรรม เช่น เกี่ยวกับการปูนบำเหน็จ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ความ
ดีความชอบ เพื่อมิให้มีการหลอกล้อก่อให้เกิดอาการขวัญเสียได้ (นันทนา กบิลกาญจน์,
พวงเพชร สุรัตน์กรวิกุล, สุภัทรา นิลวัชร, บุญเสิด โสภณ 2521 : 120)

ในการบำรุงขวัญและกำลังใจย่อมเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาคือ นักบริหารที่ดีจะ
ต้องมีศิลปะในการปกครองคือจะทำอย่างไรจึงจะให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานด้วยความตั้งใจ
พอใจ มีความสุข สุนกผลิตผลเกินกับงานรวมทั้งเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่
เกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นการบริหารที่ดีนั้นต้องให้ได้ทั้งผลงานและให้ทั้งน้ำใจด้วย (สนั่น
อินทรประเสริฐ 2529 : 28 - 29) จากผลการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู (2523 : 13 - 14) พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารและการบริหารโรงเรียน นับว่าเป็นตัวประกอบสำคัญที่ส่งผล
ผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู เทคนิคการบริหารที่ดี ย่อมจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การ
สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และธีระชัย บุรณโชติ ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานทุกชนิด
ผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของ
ผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยงานมากเท่า ๆ กับการบริหารงาน (ธีระชัย บุรณโชติ
2519 : 6) นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีส่วนในการจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทอย่างยิ่งใน
การสร้างบรรยากาศในทางมนุษยสัมพันธ์ให้การปฏิบัติงานราบรื่นประสบความสำเร็จ แรงจูงใจ
จึงเป็นการกำหนดทิศทางในการทำงาน ซึ่งโดยปกติคนเราจะทำงานโดยใช้ความสามารถเพียง
20 - 30 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น ถ้าได้รับการจูงใจจะใช้ความสามารถถึง 80 - 90 เปอร์เซ็นต์
(งานวิจัยของ William James อ้างถึงใน ธรรมรส โชติบุญพร 2524 : 17)

เมธ เมธสีมา (2516 : 58 - 59) ได้ให้ทัศนะถึงบุคลิกภาพของครูใหญ่มีส่วน
สำคัญที่ทำให้ครูขวัญดีหรือขวัญเสีย ซึ่งมูลเหตุที่ทำให้ครูขวัญเสีย เช่น ผู้บริหารโรงเรียน
หรือครูใหญ่ไม่รับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารหรือครูใหญ่ไม่มีความยุติธรรม ผู้บริหารหรือ
ครูใหญ่มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และขาดการปรับปรุงตนเพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่
ที่ได้รับมอบหมายทำให้ครูขาดความเชื่อถือในตัวผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียน
หรือครูใหญ่ไม่เหลียวแลหรือให้ความสนใจครู สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูขาดความอบอุ่นในการทำงาน

กำลังใจของครูในการทำงานย่อมลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารหรือบุคลิกภาพของครูใหญ่มีความเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร มีความเชื่อในวิธีการใหม่ ๆ การบริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกระยะเพื่อให้งานดีขึ้น (Change for the better) และผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ของครูอย่างเสมอหน้า และให้ความช่วยเหลือแก่ครูทุกคน (Impartial and helpful) อย่างเสมอหน้า เมื่อมีปัญหายุ่งยากทั้งที่เกี่ยวกับนักเรียนหรือเพื่อนครูด้วยกันหรือผู้ปกครองนักเรียน โดยจะเข้าไปช่วยแก้ปัญหาอย่างยุติธรรม ด้วยวิธีที่ถูกต้องมีข้อมูลองค์ประกอบ สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นขวัญของครูจึงตื่นอกจากนี้ขวัญของครูจะตื่นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู และภาวะหน้าที่ของครู (James 1978 : 6055-A)

โอวาร์ค (Ovard 1966 : 214 - 218) กล่าวถึงปัจจัยที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ปัจจัยหนึ่งกล่าวถึงปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยอมรับนับถือมากในวงการธุรกิจ ส่วนในวงการศึกษานั้นเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของครูและผู้บริหาร สภาพการด้านจิตใจและร่างกาย การร้องทุกข์และการตัดสินใจที่มีผลต่อคณะครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูใหญ่อยู่ในฐานะที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทางมนุษยสัมพันธ์ ครูใหญ่จะต้องเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เปลี่ยนทัศนคติของครู เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ตลอดจนถึงให้การยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตัวครูเพราะการที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ครู อาจารย์จะรู้สึกในความสำเร็จของตนเอง

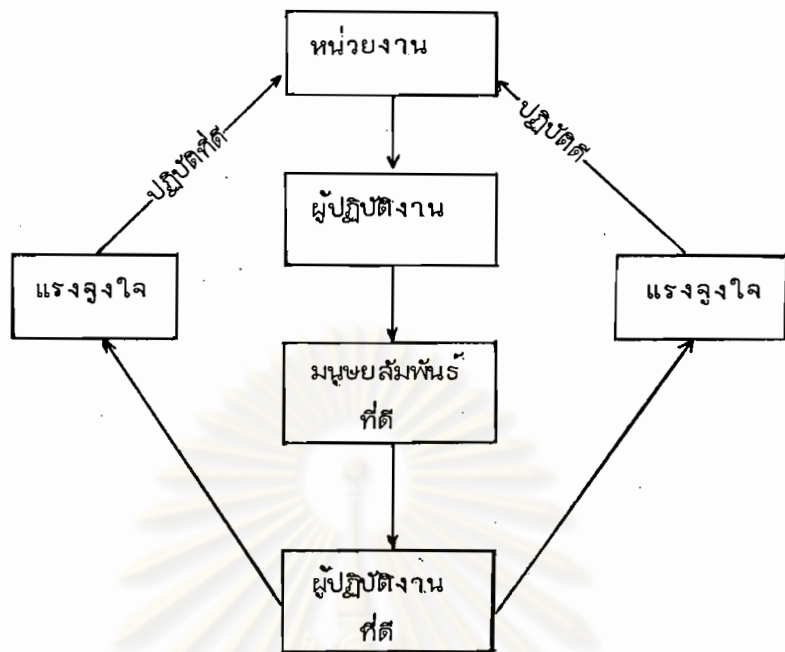
นอกจากนี้นาเปียร์ (Napier 1966 : 1228-A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในเนบราสกา (Nebraska) พบว่าขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ อาทิเช่น ผู้บริหารมีความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวิจัย การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีนโยบายในการลาได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูสูงขึ้นอยู่กับการที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารโรงเรียน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้สึกวางตัวอย่างเหมาะสม ช่วยเหลือคณะครู และยกย่องชมเชยครูที่ทำดี (Howell 1974 : 7488-A, Lewis 1974 : 4105-A)

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นงานวิจัยที่กล่าวถึง พฤติกรรม ผู้นำของครูใหญ่ไม่ได้มีผลต่อระดับขวัญของครู แต่อย่างไรก็ตามเพราะระดับขวัญของครู เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Wale 1971 : 2385-A) และในด้านความพอใจในการทำงานของครู ครูใหญ่ผู้วางอำนาจไม่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญมากกว่าครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจ แต่อย่างไรก็ตาม ครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจจะก่อให้เกิดความล้มเหลวในโรงเรียนมากกว่า

ส่วนบุคลิกภาพของครูใหญ่กับทัศนคติของครูนั้น ครูใหญ่จะต้องมีบุคลิกภาพที่ช่วยเสริมเสริมทัศนคติของครูในการปฏิบัติงาน เช่น มีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ จูงใจผู้ปฏิบัติงาน มีอารมณ์มั่นคง ซึ่งมีแนวคิดที่สนับสนุนคือ สตาห์ล (Stahl 1971 : 218 - 226) กล่าวคือ ทัศนคติ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหาร เพราะทัศนคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม หากคนที่มีทัศนคติที่ดี และเกื้อกูลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน พฤติกรรมที่แสดงออกจะถูกกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมให้คนในบังคับบัญชาที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือการเสริมเสริมขวัญนั่นเอง

3.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กิตานา แยมมณี (ม.ป.ป. : 11 - 15) ได้กล่าวถึง ผลงานที่ได้จากการวิจัยว่า หากบุคคลใดเป็นผู้ที่สามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ดี เรามักเรียกว่าเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในวงการใดก็ตาม ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์มักเป็นผู้ที่พึงปรารถนาทั้งสิ้นเพราะบุคคลประเภทนี้มีส่วนช่วยองค์กรหรือหน่วยงานให้ได้รับความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองดังนั้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคคลได้มาซึ่งความรักใคร่เมตตา ความร่วมมือร่วมใจจากผู้อื่น ซึ่งผลงานจากโครงการวิจัย พบว่าในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในระดับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็ย่อมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็แรงจูงใจให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างดี เต็มความสามารถ อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปดังภาพ



ดังนั้นครูที่ดีจะต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดี (ทรงศักดิ์ คีรกาพิสินธุ์ 2520 : 56) รู้จักปฏิบัติตนต่อผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ รู้จักเอาใจใส่ใจเขา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักควบคุมสติของตนเองไม่วู่วาม มีอารมณ์ขัน รู้จักรับผิดชอบการงานในหน้าที่ดี (บัณฑิต-วิทยาสัย 2524 : XY) เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือหมู่คณะ ความขยัน การสู้งาน การมีน้ำใจทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน เพราะในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพนั้นคุณภาพของคนทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด แต่ถ้าได้แต่คนขาดคุณภาพ เข้าร่วมงานสร้างแต่ปัญหาทำให้ลุยสภาพจิตของเพื่อนร่วมงานเสื่อมโทรม จนอาจถึงขั้นหมดกำลังใจจะสร้างสรรค์หรือต่อสู้งานต่อไปได้ (ทวีป อภิลัทธ์ 2529 : 60 - 61) ซึ่งสอดคล้องกับ วินัย สัมมิตร (2529 : 9) ได้กล่าวถึงในการพัฒนาตนเองเพื่อประกอบวิชาชีพครูนั้น เพื่อนร่วมงานที่ดีว่าเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งซึ่งช่วยสนับสนุนให้ครูรู้จักพัฒนาตนเอง

กริช เกตุแก้ว (2510 : 330 - 332) ได้กล่าวถึงการบริหารที่ยึดหลักปรัชญาเพื่อส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อให้เกิดการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานบังเกิดความพึงพอใจคือ

ศักดิ์ศรีของคน คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ดังนั้นระบบการใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในขณะบุคคลที่ร่วมกันทำงานอยู่ก็คือ การยอมรับนับถือศักดิ์ศรีของคนคือการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นเอื้อโยยทำให้คนแต่ละคนทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกัน และต่างระดับกันยึดโยงเป็นคณะบุคคลและองค์การขึ้น

นอกจากนี้ มัลลารี ห้อสกุลกล (2520) ได้วิจัยเรื่องขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา พบว่าองค์ประกอบของขวัญที่มีความสำคัญมากคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนั้นคนเราจะมียุ้ยและกำลังใจดี เมื่อมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน (ลั่น อินทรประเสริฐ 2529 : 28 - 30) จากการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีมีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ธีระชาติ แก้วโลย 2518) ส่วนเบนเดอร์ (Bender 1973 : 3984-A) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธระหว่างคณะครูเป็นสิ่งที่รองลงมา เช่นเดียวกับงานวิจัยของเบอร์เกอร์ (Bergeth 1971 : 6393-A) ที่ว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ครูจะมียุ้ยสูง

3.4 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางบ้าน

คนที่เป็นครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คือพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเองจะทำให้ดีมากขึ้นเพียงใด ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนซึ่งบุคคลในครอบครัวนั้นจัดได้ว่าเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งที่ทำให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างมีความสุข เพราะเมื่อครูได้รับความอบอุ่น มีกำลังใจดีจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน แล้วการทำงานของครูย่อมทำด้วยความพอใจ ซึ่งฟลิปโป กล่าวว่่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วย่อมจะส่งเสริมให้มิกำลังขวัญในการทำงานดีได้ (Flippo 1966 : 85 - 89) ส่วน นัลแนลลี (Nunnally 1959 : 300 - 301) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมมากเพราะ สภาพแวดล้อมเป็นผลให้เกิดทัศนคติ ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เป็นสภาวะทางจิตใจ ที่มีแนวโน้มค่อนข้างจะถาวรทั้งนี้เนื่องมาจากแต่ละบุคคลต่างสะสมประสบการณ์การรับรู้มาเป็นอันมาก กริช เกตแก้ว (2510 : 330-332) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางบ้าน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจทางครอบครัว เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงานเพื่อให้มียุ้ยหรือกำลังใจในการทำงาน

โรส และฮาလာชัน (Ross and Halation อังใน เยาวรัตน์ พันธุ์พิค 2526 : 12 - 13) ได้ทำวิจัยถึงปัญหาที่เกิดจากครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการทำงานพบว่าผู้ร่วมงานที่ไม่มีปัญหาทางครอบครัวหรือสภาพแวดล้อมทางบ้าน จะมีผลผลิตการทำงานสูงเพราะเขาเกิดแรงจูงใจที่ทำงาน เพื่อให้ได้มีเกียรติยศ มีหน้ามีตาเพื่อเชิดชูครอบครัวและฐานะทำงาน

เพื่อให้ได้เงินมามาก ๆ เพื่อความสุขของครอบครัว ภาวะครอบครัวที่ดีจะทำให้เขาพยายามสร้างสรรคชีวิตครอบครัวให้มั่นคง ชัยชนะแข็ง และตั้งใจทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทางครอบครัว มีอารมณ์ที่มีความคับข้องใจถึงผลของงาน งานที่ทำงานจะเกิดการท้งานผิดพลาด ไม่อยากทำงาน เบื่อหน่าย ถ้าคนนี้เคยทำงานดี มีผลงานดี พอมีปัญหาทางครอบครัว พฤติกรรมจะเปลี่ยนไป ระดับการทำงานจะตกต่ำ ในส่วนพฤติกรรมขัดแย้งของผู้ร่วมงานพบว่า ผู้ร่วมงานที่ไม่มีปัญหาทางครอบครัว แต่ผลผลิตของงานต่ำ แสดงว่าปัญหาครอบครัวไม่ได้เป็นสาเหตุของการปฏิบัติงานไม่ได้ผล หรือไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่เป็นที่ตัวบุคคลไม่ชอบทำงานเป็นคนขี้เกียจ ซึ่งคนชนิดนี้ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจ และผู้ร่วมงานที่มีปัญหาครอบครัว เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ และขาดความอบอุ่น ความรัก ความเข้าใจ ซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว ทำให้พยายามที่จะหนีให้พ้นปัญหาเหล่านี้ โดยเอางานเป็นเครื่องทดแทน ก่อให้เกิดผลดีแก่งาน คนประเภทนี้มักจะทำงานได้ผลดี ปัญหาที่เกิดจากครอบครัวมีผลกระทบต่อการทำงาน แสดงดังโมเดลต่อไปนี้

Model of Family Stress and Job Productivity

| | | |
|--------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| ↑ Job Productivity | High Productivity Low Stress | High Productivity High Stress |
| | Low Productivity Low Stress | Low Productivity High Stress |
| | → Family Stress | |

3.5 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของครูในครอบครัว >

ความรับผิดชอบของครูในครอบครัวนั้นมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนวิจัยและแนวคิดทางการศึกษาลำดับล่อน

เด่นพงษ์ พลละคร ได้ให้ความสำคัญถึงส่วยภาพอนามัยของคณมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานใดเหมือนกัน (เด่นพงษ์ พลละคร 2511 : 14) ทั้งนี้เพราะในด้าน

ปัญหาครอบครัว ซึ่งในสภาวะเศรษฐกิจกำลังสูงขึ้น ครูต้องมีรายจ่ายสูง โดยเฉพาะครูที่ต้องรับผิดชอบบุคคลในครอบครัวหลายคนแล้ว สภาพจิต และสุขภาพจิตของครูต่างพัวพันกับเรื่องปากท้องมากกว่า ที่จะไปสนใจเรื่องการสอน การทำงาน ด้วยเหตุนี้สภาพขวัญของครูย่อมกระเจิง (เมธ เมธสีมา 2516 : 58 - 59) กล่าวคือ ในการทำงานของคนเรานั้นก็เพื่อต้องการความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัว ทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและอาชีพที่ทำอยู่ (ธรรมรส โขติกุญชร 2512 : 48) ฐานะเศรษฐกิจเป็นเครื่องฐานะของบุคคลในสังคมเมื่อบุคคลดำรงฐานะในสังคมอย่างมีเกียรติด้วยฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ย่อมมีกำลังใจปฏิบัติหน้าที่และทุ่มเทต่องานของตนให้เกิดประสิทธิภาพ (ศิกฤทธิ์ ปราโมช 2526 : 12)

พริ้ง หนันาคินทร์ (2513 : 83 - 87) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานแก่คณะครูว่าต้องมีการจัดให้ครูเกิดความพึงพอใจในอาชีพ (Job Satisfaction) การที่ทำให้ได้ต้องมีส่วนประกอบหลายอย่างกล่าวคือ ครูต้องไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ครอบครัว และที่ทำงาน

สำหรับงานวิจัย ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบของครูในครอบครัวกับขวัญในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะศึกษาและให้ทัศนะเกี่ยวกับด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานกับขวัญ เช่น สัมพงษ์ เกษมลิน (2514 : 425) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ดีของขวัญขึ้นอยู่กับสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิต และ เดวิส (Davis 1962 : 74) ได้กล่าวถึงขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล และเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้อายุขัยมีปัจจัยที่สำคัญ อาทิ เช่น สภาพโดยทั่วไป ไปของสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ซึ่งทั้งสองประการนี้ย่อมจะมีผลต่อเนื่องซึ่งกันและกัน และรวมตลอดถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานปกติอันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับครอบครัว และสภาพของอารมณ์ ของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงได้ เช่นเดียวกับ แอนเดอร์สัน และ แวนด์ไตต์ (Anderson and Vandyke 1963 : 330 - 346) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนดีนั้น ครูต้องมีสุขภาพทางกายและทางจิตดี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และหากว่าปัญหาส่วนตัวของครูถ้าไม่มีปัญหามากก็จะทำให้อายุขัยของครูสูง

นอกจากที่กล่าวมาในงานวิจัยที่ขัดแย้งต่อภาระงานวิจัยเหล่านี้ กล่าวคือ เรคเพอร์ (Redefer 1959 : 59 - 62) ได้ศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5,000 คน พบว่าปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู คือ สถานภาพทางครอบครัว สถานภาพทางสังคม และทางเศรษฐกิจ

3.6 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ✓

โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งของชุมชน ถือกำเนิดขึ้นมาจากชุมชน และดำรงอยู่ในชุมชน มีหน้าที่ตามความต้องการของชุมชน ผู้มีอำนาจ และมีบทบาทที่แท้จริงเกี่ยวกับโรงเรียนก็คือชุมชน หรือประชาชนในท้องถิ่นนั้นนั่นเอง ชุมชนจึงเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญเกี่ยวกับโรงเรียน (ชัยรัตน์ พุทธชาลี 2528 : 18) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับขวัญ มีผู้วิจัยได้กล่าวคือ ซาเทนต์ (Satentes 1970 : 4661 - 3362-A) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ครูตามโรงเรียนในตำบล มีความแตกต่างกันในเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานในประเด็นส่วนหนึ่งกล่าวถึงการได้รับความช่วยเหลือและการศึกษาของชุมชน

สตรีกแลนด์ (Strickland 1963 : 4589 - 4599) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงส่วนหนึ่งกล่าวถึง การที่ผู้ปกครองนักเรียนให้ความสนใจและร่วมมือ แต่ขวัญของครูจะต่ำเมื่อขาดความร่วมมือและสนใจจากผู้ปกครอง ทั้งนี้เพราะว่าในการปฏิบัติงานของครู มีความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครองนักเรียนที่ช่วยเหลือช่วยเหลือโรงเรียนทั้งในด้านการเงินและอุปกรณ์ต่าง ๆ

นอกจากนี้ เคมเปอร์ (Kemper 1975 : 5730-A) ได้ทำการการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนชาวอเมริกันเชื้อสายเม็กซิกัน พบว่าปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจได้แก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองของนักเรียน ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจได้แก่ นโยบายท้องถิ่น และการบริหาร นอกจากนี้เบอร์เกธ (Bergeth 19.1 : 6293-A) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีความขวัญในการปฏิบัติงานสูง

3.7 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทั่วไปของโรงเรียน

ลักษณะทั่วไปในที่นี้ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียน ระยะทางจากโรงเรียนถึงชุมชน สภาพการเดินทางจากโรงเรียนถึงชุมชน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร งานวิจัยที่ศึกษา ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เบอร์กเกอร์ (Bergeth 1971 : 6293-A) พบว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แทรร์รี่ (Terry 1972 : 2675-A) ที่ค้นพบในทำนองเดียวกัน และยังพบอีกว่า ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งในเขตเมืองมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ตั้งอยู่นอกเมือง

นอกจากนี้ มิ่งศักดิ์ ยอดทกลกิจ (2521) ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบกพบว่า ครูในสังกัดกองทัพบกที่อยู่ส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาค

นอกจากนี้ ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนในด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารกล่าวไว้ในแง่ความเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารบุคลากร การที่คนมาร่วมกันทำงานเป็นหมู่คณะได้นั้น ไม่ใช่เพราะอำนาจภายนอกที่จะประสานให้ติดต่อกัน แต่เป็นเพราะอำนาจภายใน คือ น้ำใจที่จะช่วยเหลือกันในการทำงานให้ลุล่วงไปในโรงเรียนต่าง ๆ ถ้าผู้บริหารหรือครูใหญ่สามารถสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้แล้ว ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่างานของโรงเรียนนั้นจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ไม่ติดขัด การใช้อำนาจภายนอก สิ่งงานแต่เพียงอย่างเดียว นั้น นอกจากจะไม่ได้อะไรเพิ่มเติมแล้ว ตัวผู้บริหารหรือครูใหญ่ก็จะอยู่ในสภาวะไม่สะดวกใจอยู่ตลอดเวลาด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือครูใหญ่จะต้องพยายามสร้างและรักษาขวัญของครูให้สูงไว้อยู่เสมอ ความสามารถในการบริหารงานของครูใหญ่ นอกจากจะสร้างให้ครูเกิดความพึงพอใจแล้ว ครูใหญ่ต้องเป็นผู้ที่ครูน้อยให้ความเชื่อถือในความสามารถในด้านการบริหารด้วย จึงจะทำให้ครูน้อยบังเกิดความมีน้ำใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ครูใหญ่ต้องถือว่าตัวเองมีทั้งความรับผิดชอบและชอบในการบริหารงานของโรงเรียน (พหัส หันนาคินทร์ 2513 : 82) ดังนั้นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารย่อมสำคัญต่อการบริหารงาน การสร้างน้ำใจ และการสร้างความเคารพนับถือ

3.8 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ

การวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ กล่าวคือ นาเปียร์ (Napier 1966 : 1228-A) พบว่า การได้รับมอบหมายงานล่อนที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาอบรมมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้ขวัญในการ ปฏิบัติงานของครูสูง ซึ่งสอดคล้องกับขวัญเรอเน ราชวิบูลโยบล (2527 : 23) ที่ว่าผลที่ ทำให้ครูขาดกำลังใจ เกิดจากความไม่อดทน และไม่สนใจเรื่องประสิทธิภาพการล่อน มี สาเหตุมาจากผู้ที่ลอบวิชาชีพครู เมื่อมาประกอบอาชีพครู ประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหา ด้านวิชาการของตนเอง ความสามารถในการเป็นครู

กิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 261) ให้ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่เขามีความรู้ความสามารถ และมีความถนัดเขาก็จะเกิดความ พึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌีรูล ฌันธไชย(2517 : 445) ที่ว่า ความสามารถของผู้ร่วม งาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เล่นาะ ตีเยาวร์, ลู่ปราณี ศรีสัตราภิมุข และนิยะดา ชูณหวงค์ (2522 : 288) ได้ให้ความสำคัญถึงการได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์เป็นสาเหตุ แห่งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งในการทำงานนั้นคนเราย่อมมี ความสามารถแตกต่างกันครูก็เช่นเดียวกัน ถ้าหากครูได้ทำงานตรงตามความสามารถย่อมเกิด ความเพลิดเพลินในงานที่ตนทำ การทำงานตรงกับจิตใจชอบ และมีความเข้าใจดีแล้ว จึงมี ผลงานดีกว่า ดังนั้นการได้ล่อนหรือรับผิดชอบงานที่ครูมีความถนัด ก็จะทำให้เกิดการบำรุง ขวัญครูได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ลีเธอร์วูด (Leatherwood 1974 : 3772-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อสืบ หาปัจจัยที่เป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และความต้องการความพึงพอใจของครู พบว่า ทักษะที่มีต่อจำนวนชั่วโมงล่อนเป็นปัจจัยหนึ่ง สอดคล้องกับ สตรีกแลนด์ (Strickland 1963 : 4589 - 4599) ที่ว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำได้แก่ งานล่อนมากเกินไป และ ธารง บัวศรี (2511 : 55) ได้กล่าวถึง ตัวประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานของคนได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน จำนวนนักเรียนที่ครูต้องล่อนต่อสัปดาห์ เป็นต้น

ชวน เตียววูล (2520). มั่งคั่งดี ยอดกลกิจ (2521) และ อารี ลัวรรค์วาณิช (2521) ได้วิจัยพบว่าครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว เช่นเดียวกับ จูร์พรหม กมลลัน (2522) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหาร มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่สอนเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่นที่สนับสนุนกล่าวคือ จามาน (Jamann 1974 : 116A - 117A) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพยาบาลที่สำคัญที่สุดคือลักษณะของงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

3.9 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ✓

กิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 261 - 262) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพการปฏิบัติงานว่า เป็นตัวประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงสถานที่ทำงาน และการดำเนินงานได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่นการบริหารและการรักษาพยาบาล ลัทธิการอาหาร ที่อยู่อาศัย ตลอดจนถึงปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนร่วมรับรู้ในนโยบาย และแผนงานขององค์กรต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรว่า เขาจะได้สิ่งตอบแทนคุ้มค่างบเวลา และแรงงานที่ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน มาตรการที่ใช้ในการวัดผล การปฏิบัติงานจะต้องยุติธรรม และกำหนดไว้เป็นการแน่นอนล่วงหน้า สัมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึง สภาพการปฏิบัติงานควรมีลักษณะที่เหมาะสมควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่นมีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกต้องสู่ลักษณะ และน้อมนำใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ (สัมพงษ์ เกษมสิน 2514 : 406) ส่วน บาร์นาร์ด (Barnard 1966 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานควรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความพอใจในงาน อาทิเช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อม เกี่ยวกับสถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัตถุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจแก่ทุกคน เช่นโต๊ะทำงานที่ดี ห้องทำงาน พัดลม โทรทัศน์ (ฯลฯ) การอยู่ร่วมกันในหมู่บุคลากร เมื่อบุคคลในหน่วยงานรู้สึกสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นทุกคนจะร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน

นาเปียร์ (Napier 1966 : 1228-A) ได้ทำการวิจัยวิจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้วิจัยในการปฏิบัติงานของครูสูงได้แก่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนให้เพียงพอ การได้รับความยุติธรรม และมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานกิจกรรม การจัดการสอนให้ครูอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ฟลิปโป (Flippo 1971 : 364) ที่ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ธีรพล ชันธไชย (2517 : 460 - 461) ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน เช่นเดียวกับ สติ๊กแลนดี ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญดี ได้แก่ ความร่วมมือและการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวัตถุประสงค์กันและกันในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน การมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีอาคารเรียนและสถานที่เรียนเพียงพอ การจัดโรงเรียนดี และมีนโยบายที่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือแต่ขวัญของครูจะต่ำเมื่อขาดความร่วมมือสนับสนุนจากครูใหญ่ อาคารสถานที่เรียนไม่พอ ขาดความร่วมมือกับหมู่คณะ (Strickland 1963 : 4589 - 4599) กล่าวคือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกสบาย จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคคลในโรงเรียนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อมีการอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงานจัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา (วิทยุ สสาร 2517 : 413 - 414)

✓ นอกจากนี้ เสนาะ ตีเยาว์, ลู่ปราณี ศรัศัตราริมุข และนิยะดา ชุนหวงค์ (2522 : 288 - 289) ได้สรุปสาเหตุแห่งความพอใจของคนที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานว่ามีสาเหตุเกิดจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สภาพการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน โครงสร้างขององค์กร วิธีการบริหารงาน และการติดต่อสื่อสาร ส่วนสังวน ย่างสูตร (2520) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า สวัสดิการมีความสำคัญสูงสุดที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับ กล้า ทองขาว

(2523) ที่ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนลาธิมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเมธ เมธสิมา (2526 : 62) ได้กล่าวถึงการบำรุงขวัญ และสร้างพลังใจให้แก่ครู ปัจจัยที่สำคัญ อาทิเช่น การจัดห้องทำงานของครูให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และนำอยู่การให้ความสะดวกในห้องทำงานของครู ควรจัดห้องให้น่ารื่นรมย์ และถูกต้องตามหลักวิชาการจัดสำนักงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitics) บริการเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสำนักงานอย่างพร้อมมูลและทันสมัย การส่งเสริมให้มีสวัสดิการครู เช่น มีกรรมการสวัสดิการ มีกองทุนเงินสวัสดิการ หรือสวัสดิภาพอย่างอื่น นอกจากนี้สภาพการปฏิบัติงานยังรวมไปถึงนโยบาย และการบริหารของโรงเรียน ซึ่ง วีระชาติ แก้วไฉย (2518) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พอใจของครูในการปฏิบัติงาน โดยใช้ครูประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่านโยบายและการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบที่ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni 1973 : 191 - 207) ข้อหนึ่งพบว่า นโยบาย และการบริหารงานของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน

3.10 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสถานภาพส่วนตัวของครู

การที่ครูจะทำงานได้ผลดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับตัวประกอบหลายอย่าง อาทิ เช่น วุฒิของครู ประสบการณ์ของครู (ธารง บัวศรี 2511 : 55) ส่วน กิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 261 - 263) ได้กล่าวถึงค่าจ้าง เงินเดือน ลักษณะอันเป็นเนื้อแท้ของงาน เช่น งานสบาย งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความดึงดูดใจให้บุคคลอยากทำ เป็นตัวประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน และ เกิดนิ หงสนันท์ (2518 : 129 - 131) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย อาทิ เช่น ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ระบบการจ่ายแก่ตำแหน่งตั้งอยู่บนรากฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยของ มัลลวีร์ ห่อสุกุลกล (2520) ที่ศึกษาขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ได้สรุปไว้ว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีระดับขวัญในการ

ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบรูคส์ (Brook 1971 : 5744-A) ที่พบว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่ามัธยมศึกษาในการปฏิบัติงานดีกว่าครูที่มีวุฒิสอง

มัญญ เอี่ยมวิสัย (2519) ได้วิจัยขบวนการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6 พบว่าครูที่มีอายุราชการมากมีวุฒิในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีวุฒิต่ำกว่ามัธยมศึกษาดีกว่าครูที่มีวุฒิสอง ซึ่งสอดคล้องกับอาร์ สวรรค์วานิช (2521) ได้ทำการวิจัยเรื่องขบวนการของครูประจำบาล จังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน พบว่าครูที่มีอายุราชการมาก มีระดับขบวนการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย ครูที่มีวุฒิต่ำกว่ามัธยมศึกษาดีกว่าครูที่มีวุฒิสอง ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับขบวนการอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด และระดับขบวนการจะมีความสัมพันธ์ตามระดับเงินเดือน ในสหรัฐอเมริกา เจมส์ (James 1978 : 6056-A) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่ออายุของครูสอนเด็กปฐมวัยในโอไฮโอ สรุปว่าครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีระดับขบวนการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่เพิ่งเริ่มทำงานในวันในเรื่องอายุปรากฏว่าครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับขบวนการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แมร์ส (Meyers 1977 : 1160-A) ที่พบว่าวัยและประสบการณ์ส่งผลต่ออายุในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ลัทธอพ (Lathrop, 1979 : 239-A) ที่พบว่า อายุมีความสำคัญต่ออายุในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุมาก มีแนวโน้มว่ามีวุฒิในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย และยังมีการวิจัยหลายชิ้นที่มีข้อค้นพบว่า อายุและประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์ต่ออายุของครู เช่น งานวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender 1973 : 3984-A) และของเบอร์เกอร์ (Bergeth 1971 : 6293-A)

ในเรื่องเพศ บริงแมน (Brinkman 1967 : 2301-A) วิจัยพบว่า ครูผู้หญิงมีวุฒิในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผู้ชาย

จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแต่ละคน แต่ละกลุ่มอาจมีทัศนคติต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเหตุผลทางจิตวิทยาในกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีสำนึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น เพศเดียวกัน สูงอายุด้วยกัน หรือปฏิบัติหน้าที่และมีการรับผิดชอบเหมือนกันจะมีแนวโน้มทางทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจต่างกับทัศนคติของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเป็นตรงกันข้าม กล่าวคือ กลุ่มผู้

ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิง อาจมีทัศนคติต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เพศชาย หรือกลุ่มผู้มีอายุมากอาจมีทัศนคติที่ต่องานมากกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย

แม้ผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วจะแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำต่างกัน แต่ก็มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่าสถานการณ์ภาพส่วนตัวไม่ได้มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อาทิ เช่น ส่งวน ช่างสูตร (2520) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า คุณวุฒิ ไม่มีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กล้า ทองขาว (2523) ที่พบว่าตำแหน่ง วุฒิ และประสบการณ์การสอนไม่ได้ส่งผลให้ขวัญของอาจารย์โรงเรียนสำราญมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน ส่วน มอร์ริส (Morris 1972 : 4893-A) วิจัยพบว่าขวัญของครูไม่สัมพันธ์กับอายุ เพศ ศิว สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรคเฟอร์ (Referer 1959 : 59 - 62) ที่ศึกษาจากครูจำนวน 5,000 คน สรุปว่าสถานการณ์ภาพทางครอบครัว เพศ อายุ และระดับการศึกษา มิได้มีอิทธิพลทำให้ขวัญของครูแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ แอมเมอร์ (1971 : 3073-A) ที่พบว่าตำแหน่ง เพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ จรุง ผาลู่วรรณ (2516 : 60 - 70) วิจัยพบว่า อายุ สถานภาพปฏิบัติราชการระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจต่ออาชีพแต่อย่างใด ส่วนการศึกษาวิจัยของแทร์ (Terry 1971 : 2675-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและความเข้าใจในเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาจากครู 653 คน พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่กับครูต่างถิ่นที่มาทำการสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุป

จากเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะถ้าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดีแล้วครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั่นก็คือ ครูจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละ

และพร้อมจะอุทิศตนเองเพื่อใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน ช่วยในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติและความรู้สึกที่แสดงให้เห็นประสัทธิทางพฤติกรรม ด้วยการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กร พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นเคยได้รับมา ปัจจัยที่อาจจะมีผลกระทบต่อช่วยในการปฏิบัติงานของครุ นั้น พอจะสรุปรวมได้ดังนี้คือ มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบของครุในครอบครัว สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครุรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพส่วนตัวของครุ บุคลิกภาพของครุใหญ่ และทัศนคติของครุ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย