

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบรรดาทรัพยากรบริหาร อันได้แก่ กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคน (Human Resources หรือ Manpower) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด กังแผนการศึกษาแห่งชาติที่ได้นำขึ้นถึงทรัพยากรมนุษย์อย่างเด่นชัดว่า " การศึกษาคือการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ " และในการวางแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2515-2519 ได้นำขึ้นถึงการพัฒนาประเทศจำต้องอาศัยหลักการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มที่¹

รายงานของคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสนใจที่ครูมีต่อนักเรียนลดน้อยลง ไม่เพียงแต่คุณภาพการเรียนการสอนจะลดน้อยถอยลงเท่านั้น ความเข้าใจระหว่างนักเรียนกับครูก็เสื่อมทรามลงอีกด้วย²

ในทุกหน่วยงานอาทิ กระทรวง ทบวง กรม กอง ได้มีการเคลื่อนไหวในด้านการบริหารราชการต่าง ๆ โดยเฉพาะ การบริหารบุคลากร ด้วยการพยายามส่งเสริมและบำรุงขวัญของบุคลากรในสถาบัน ให้มีสภาพที่พึงพอใจในการทำงาน และให้ผลของการทำงานมีความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่างเช่น หมั้นตราพระราชวังในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การอยู่เสมอ มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 3 (2515-2519)

(พระนคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2514), หน้า 718.

² สิบปนนท์ เกตุทัต และคณะ, รายงานของคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์พัฒนาพานิช, 2518), หน้า 140.

✓ **ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ** นับว่าเป็น
 เครื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะขวัญมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานอย่างมาก
 ชีวิตของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัย เป็นชีวิตที่จะต้องสอนให้ความรู้ที่สูงแก่นิสิต
 นักศึกษา ต้องบริการทางวิชาการให้แก่สังคมและชุมชน และมีการค้นคว้าวิจัยวิทยาการใหม่ ๆ
 แสวงหาเสรีภาพทางวิชาการต่าง ๆ อีกด้วย ถ้าหากข้าราชการในมหาวิทยาลัยมีขวัญในการ
 ปฏิบัติงานไม่เต็มใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็ย่อมจะลดน้อยลงไป ไม่ได้ผลตามที่เป้า-
 ประสงค์อย่างแน่นอน

✓ **บรรยากาศทางวิชาการจะมีคุณภาพดีหรือไม่** ย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรหลักคือ อาจารย์
 ในมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ และผู้บริหาร ถ้าหากมหาวิทยาลัยมีคณาจารย์ที่มีความรู้ ความ
 สามารถ ชยันหมั่นเพียร และตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกัน
 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในทางวิชาการบริหารต่าง ๆ เช่น การ
 บริหารงานด้านวิชาการ ด้านธุรการ ด้านกิจการนิสิต ตลอดจนการบริหารงานด้านบุคลากร
 เป็นที่เคารพนับถือและเป็นที่ยิ่งของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ พยายามให้มีการบริการที่ดี
 แก่บุคลากร ให้การบริการ ทั้งงานและน้ำใจแล้ว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือขวัญใน
 การปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น อันเป็นผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดี มี
 ประสิทธิภาพ สำหรับเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยทุกระดับชั้นก็เช่นเดียวกัน ถ้าหากมีสวัสดิการที่ดี
 มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีขวัญในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้การทำงาน
 บรรลุเป้าหมายดีที่สุด มีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สามารถที่จะปรับปรุงได้โดย
 ทำให้เขามีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ งานสอน พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน การ
 สังคมในหมู่คณาจารย์ก็ มีความเสียสละและรับผิดชอบร่วมกันในโครงการหรือโปรแกรมต่างๆ
 ของมหาวิทยาลัย มีความผูกพันอยู่กับวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย หากอาจารย์มีความพึงพอใจ
 ในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและสามารถที่จะปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใน

หน่วยงานได้แล้ว จะทำให้อาจารย์ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน งานที่ได้รับก็จะมีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษาถึงผลงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหา- วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนี้ ผู้วิจัยพบว่าผู้ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานทั้งใน วงการอุตสาหกรรม และวงการศึกษาในต่างประเทศ และในประเทศไทย เป็นจำนวนมาก แต่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมีผู้วิจัยน้อย ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัย เรื่องนี้ขึ้น เพราะยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน ดังนั้นจึงเห็นความสำคัญของปัญหาและมีความคิดใคร่ที่จะทำการวิจัย เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา อันจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูล ในการดำเนินการบริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สำหรับตัวปัญหาอันอาจจะมีขึ้นในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ ผู้บริหารอาจ จะใช้ความพยายามน้อยไปในการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และให้คณาจารย์และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล กับมหาวิทยาลัย ในการนี้ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความ รู้สึกเต็มอกเต็มใจที่จะทำงาน และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง วิธีการที่สำคัญและ ได้ผลดีในการสร้างความเต็มใจให้กับบุคคลหรือคณะบุคคลคือ การบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละบุคคล และคณะบุคคล ให้มีขวัญในการปฏิบัติที่ดีที่สุด

ขวัญที่ย่อมมีผลดีต่อการบริหาร ผู้ใ้บังคับบัญชาจะเต็มใจทำตามคำขอร้องและ คำสั่งด้วยความกระตือรือร้น และความนับถือ และกล้าเผชิญต่อความยากลำบากอย่าง เต็มใจ

สำหรับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หากครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ตลอดจน จนคนงานภารโรง มีขวัญไม่เต็มใจ บรรยากาศของสถาบันการศึกษานี้จะได้รับความกดดันจาก ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ความกดดันนี้จะเพิ่มขึ้นและมีมากขึ้นจนก่อให้เกิดความข้องคับใจ ความคับข้องใจนี้หากเกิดมากขึ้นและนานเข้า จะก่อให้เกิดความแตกร้างหรือความก้าวร้าว

ต่อสถาบัน ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานและต่อนิสิตนักศึกษา

ขวัญสูง ขวัญต่ำ เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ มากมาย หากผู้บริหารสามารถทราบและ พัฒนาให้ถูกต้องก็จะสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้

ฉะนั้น ขวัญในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ มีผลโดยตรงต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายของหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต และรวมทั้งหมด
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแต่ละวิทยาเขต
3. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค
4. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ **แต่ละวิทยาเขต อยู่ในระดับปานกลาง**
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ **รวมทั้งหมกอยู่ในระดับปานกลาง**

✓ 3. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว ไม่แตกต่างกัน

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่แตกต่างกัน

☐ ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ที่คนคิดที่เกิดจากสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและจิตใจ หรือน้ำใจของบุคลากรและกลุ่มบุคคลที่มีต่อความต้องการวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แสดงออกให้ประจักษ์โดยทางพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีปฏิริยาต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

การบำรุงขวัญ หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยได้จัดสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป็นการบำรุงน้ำใจ หรือสภาวะทางจิตใจ เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รั้งงาน มีความพึงพอใจ และมีความสุขอยู่กับงาน (เช่น จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์เจ้าหน้าที่)

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2520-2521 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1 กลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ซึ่งได้แก่ รองอธิการบดี ผู้ช่วยรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ

1.2 กลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

2. ตัวแปรต่าง ๆ (Variables) ที่จะศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- ก. (หน้าที) ใ้แก่ บริหารและสอน สอนอย่างเกี่ยว
- ข. วิทยาเขตใ้แก่ 8 วิทยาเขตคือ ประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน
พลศึกษา บางแสน มหาสารคาม สงขลา และพิษณุโลก
- ค. ที่ตั้ง ใ้แก่ วิทยาเขตในส่วกลาง และวิทยาเขตในส่ว
ภูมิภาค

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- ก. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
- ข. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
- ค. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
- ง. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
- จ. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ
- ฉ. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
- ช. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา
- ซ. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
- ฌ. ความเพียงพอของการสื่อสาร
- ฎ. ความเพียงพอของรายได้
- ฏ. การขาดงานและการโยกย้าย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คำจำกัดความต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ

(1) ทศนคติ และความรู้สึกของอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

(2) สภาพทางจิตใจของอาจารย์ที่มีต่องาน ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญาการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่สอนหรือบริการทางวิชาการในทุกวิทยาเขตของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้บริหาร หมายถึง อาจารย์ที่มีหน้าที่บริหารซึ่งได้แก่ หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี คณบดี รองอธิการบดี อธิการบดี

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกวิทยาเขต

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยให้ทราบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยส่วนรวม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร
2. ผลของการวิจัยช่วยให้ทราบถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัย ในวิทยาเขตต่าง ๆ โดยทราบถึงความแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด
3. ผลของการวิจัยนี้จะยังประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และการปรับปรุงแก้ไขในค่านับบริหาร และวิชาการ
4. ผลของการวิจัยช่วยให้ทราบถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่หนักไปในค่านับบริหารและสอน โดยทราบผลแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด

5. ผลของการวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้บริหารรักษาความสามารถ ขวัญในการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในระดับสูง เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มประชากร

1.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร สอนหรือบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกวิทยาเขต รวม 8 วิทยาเขตคือ

- ก. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ข. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
- ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
- ง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
- จ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
- ฉ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
- ช. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
- ซ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา

โดยแบ่งเป็นวิทยาเขตในส่วนกลาง ได้แก่ วิทยาเขตที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร รวม 4 วิทยาเขต และวิทยาเขตที่อยู่ในส่วนภูมิภาค รวม 4 วิทยาเขต

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในแต่ละวิทยาเขตใช้กลุ่มประชากร อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนทุกคน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนวิทยาเขตละ 50 เปอร์เซ็นต์ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ (Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

3.3 คัดเลือกขอสอบในแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นและเที่ยงตรงสูง แล้วรวบรวมเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งใน ส่วนกลางผู้วิจัยได้นำไปเอง ส่วนในส่วนภูมิภาค ได้ฝากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ช่วยเหลือนำไปแจกให้ตามที่กำหนดไว้ แล้วนำส่งคืนมาควยการช่วยเหลือจากอาจารย์ของแต่ละวิทยาเขตเช่นเดียวกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

5.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Means)

5.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 Two - way Analysis of Variance

6. ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยจะเสนอข้อมูลตามลำดับของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

6.1 บทนำความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

6.2 ขอบเขตและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

6.3 วิธีดำเนินการวิจัย

6.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6.5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และขอเสนอแนะ