



บทที่ 1

บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารหรือการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ซึ่งเน้นวิเคราะห์ตัวผู้ปฏิบัติงาน และวิธีปฏิบัติงานเป็นหลัก คนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือของหน่วยงาน สามารถจะปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตได้ และการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพสูงนั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการด้วยกันคือ

1. การเลือกคนงานที่มีขีดความสามารถสูง
2. การฝึกอบรมให้คนงานทำงานอย่างถูกวิธี
3. การให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

การเน้นเช่นนี้ทำให้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่า วิเคราะห์การทำงานของคนเสมือนหนึ่งเป็นเครื่องจักร ละเลยการพิจารณาคนในแง่จิตวิทยา จากจุดอ่อนของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ดังกล่าว ทำให้มีการพิจารณา ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงานในแนวที่กว้างขึ้น เนื่องจากการบริหารงานเป็นเรื่องของการทำงานของ "คนกับคน" ด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น เรื่องความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จึงน่าจะมีความสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย จึงได้เกิดแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ความต้องการทางใจ เช่น ขวัญและความพึงพอใจ โอกาสก้าวหน้า และความสมานฉันท์ จึงกลายเป็นตัวแปรสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2523: 13)

จากการศึกษาของศาสตราจารย์เมโย (Mayo 1927-1932) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนงานที่เรียกว่า Hawthorn Studies และได้ข้อค้นพบว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่แท้ที่จะปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย

4. อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน การศึกษาของเมโยได้เน้นให้เห็นว่าแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Nonmonetary incentives) ซึ่งหมายถึงขวัญของคนงาน (Employee morale) มีความสำคัญที่จะทำให้นักงาน ทำงานให้ได้ผลไม่น้อยกว่าแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน และจากผลการวิจัยหลายชิ้นในระยะต่อมา ต่างก็ได้ข้อสรุปที่ค่อนข้างแน่ชัดคือ การจูงใจ ขวัญของคนงาน และผลผลิต มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเสมอ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525: 357)

ในสภาพของการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา การสร้างขวัญให้กับครู เป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภารกิจของครูประถมศึกษาแตกต่างจากภารกิจของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ กล่าวคือบทบาทหน้าที่ของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยตรง เพราะครูเป็นผู้ที่ต้องติดต่อกับนักเรียนอยู่ตลอดเวลาในขณะที่อยู่ในโรงเรียน การก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตัวผู้เรียนเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง ครูต้องคิดหาวิธีการต่าง ๆ มาเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และชี้แนะแนวทางให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ภารกิจของครูประถมศึกษายังเกี่ยวข้องกับงานอบรมนักเรียน งานปกครองชั้น งานแนะแนว งานธุรการ งานจัดกิจกรรมพิเศษของนักเรียนและชุมชน งานติดต่อกับผู้ปกครองและชุมชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2524: 134) ครูจึงเป็นพลังอันสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในโรงเรียน การเสริมสร้างขวัญของครูให้มีสภาพดีอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารทุกฝ่ายพึงกระทำและให้ความสนใจ เพราะเป็นวิธีที่จะทำให้ครูร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและตั้งใจ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2527: 87)

อย่างไรก็ดีเป็นการยากในอันที่จะทราบว่าในขณะนั้นครูมีขวัญดีหรือขวัญไม่ดี หากปราศจากเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงสมควรที่จะมีการพัฒนามาตรวัดขวัญของครูประถมศึกษาขึ้นเพราะจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาชี้พบว่า

ยังไม่มี การตรวจสอบความตรงตามทฤษฎี (Construct Validity) อันเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของมาตรวัด บางคนเมื่อสร้างมาตรวัดขวัญเสรีก็นำไปใช้เลย บางคนก็ใช้เพียงการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) โดยอาศัยเกณฑ์ภายใน ในการแบ่งกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำในการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เพื่อที่จะได้ข้อกระทงที่มีอำนาจจำแนกสูง

จากความสำเร็จของขวัญในการปฏิบัติงานที่มีต่อครูประถมศึกษา และข้อบกพร่องของมาตรวัดขวัญในการปฏิบัติงานที่มีใช้กันอยู่ในปัจจุบันในแง่ของการสร้างเท่าที่ผ่านมานี้เอง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนามาตรวัดขวัญของครูประถมศึกษาชั้น เพื่อให้ได้มาตรวัดขวัญของครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพสูง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนามาตรวัดขวัญของครูประถมศึกษา ให้มีคุณภาพสูงโดยพิจารณาจากความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) และความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) โดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ

### สมมติฐานการวิจัย

1. มาตรวัดขวัญของครูประถมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น น่าจะมีความเที่ยงแบบความคงที่ภายในสูง
2. จากการทบทวนวรรณกรรมซึ่งทำให้สามารถทราบได้ว่า ทฤษฎีของขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษามี 13 องค์ประกอบ ดังนั้นขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา น่าจะประกอบไปด้วยปัจจัย 13 ปัจจัย คือ (1) สถานการณ์ปฏิบัติงาน (2) สวัสดิการ (3) ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ (4) ความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวผู้บริหาร (5) สถานภาพและการยอมรับนับถือ (6) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (7) สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน (8) ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า (9) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (10) ความเพียงพอของรายได้ (11) การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บริหารต่อครู (12) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และ (13) ปัญหาส่วนตัวของครู

### ขอบเขตของการวิจัย

1. มาตรฐานวิชาชีพของครูประถมศึกษาครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้อง 13 ประเด็นคือ (1) สถานการณ์ปฏิบัติงาน (2) สวัสดิการ (3) ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ (4) ความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวผู้บริหาร (5) สถานภาพและการยอมรับนับถือ (6) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (7) สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน (8) ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า (9) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (10) ความเพียงพอของรายได้ (11) การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บริหารต่อครู (12) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (13) ปัญหาส่วนตัวของครู

2. ครูประถมศึกษาในที่นี้คือบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ได้รับราชการครู โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

3. มาตรฐานวิชาชีพของครูประถมศึกษา ที่พัฒนาแล้วได้จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยสุ่มมาภาคละ 1 จังหวัด จังหวัดละ 1 อำเภอ และในกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มโรงเรียนมาจากอำเภอ ๆ ละ 15 ข

### คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย

วิชาชีพ หมายถึง คະแนนที่แสดงความรู้สึกรักนึกคิดของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสถานแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 13 ด้าน คือ (1) สถานการณ์ปฏิบัติงาน (2) สวัสดิการ (3) ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ (4) ความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวผู้บริหาร (5) สถานภาพและการยอมรับนับถือ (6) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (7) สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน (8) ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า (9) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (10) ความเพียงพอของรายได้ (11) การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บริหารต่อครู (12) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (13) ปัญหาส่วนตัวของครู

สถานการณ์ปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งหมายถึง บริเวณโรงเรียน ห้องทำงาน อุปกรณ์การเรียนการสอน

สวัสดิการ หมายถึง บริการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครูได้รับประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งอาจจะปรากฏในรูปของสิ่งจูงใจต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และสิ่งของหรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล

ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง งานในหน้าที่อันได้แก่การสอน และงานพิเศษอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ งานโครงการอาหารกลางวัน งานแนะแนว เป็นต้น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และความสอดคล้องระหว่างงานกับความรู้ความสามารถ

ความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ควรได้รับการยกย่องนับถือ และมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

สถานภาพและการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจในฐานะที่เป็นครูประเภทนักศึกษาและมีความรู้สึกที่นักเรียนที่สอน เพื่อนครู ผู้บริหารโรงเรียน ให้ความนับถือ ทั้งส่วนตัวความคิดและผลงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอแนะและตัดสินใจ ในการดำเนินนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน

สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน อันได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานต่อไป ความหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ด้วยความมั่นใจและรู้สึกว่าได้ได้รับความเป็นธรรมในผลประโยชน์ที่พึงได้รับ ตลอดจนการมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศหรือตำแหน่ง การได้รับโอกาสในการศึกษาต่อและฝึกอบรมหรือดูงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของครูต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่คิดหลีกเลี่ยงหรือเปลี่ยนอาชีพ

ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในรอบเดือน หรือรอบปีซึ่งทำให้ครูสามารถใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามสมควร

การปฏิบัติอย่างสุจริตธรรมของผู้บริหารต่อครู หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาของผู้บริหารต่อครู โดยปราศจากความลำเอียง เช่น มีการพิจารณาความคิดความชอบอย่าง

### ยัติธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง ความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน ทั้งที่อยู่ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

ปัญหาส่วนตัวของครู หมายถึง ปัญหาด้านต่าง ๆ ของครูนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ เป็นต้น

ครูประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้รับราชการครู โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จำนวน 337,118 คน

คุณภาพของมาตรวัด หมายถึง มาตรวัดที่มีความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) สูง และสะดวกต่อการนำไปใช้

มาตรวัดขวัญ หมายถึง เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มี 60 ข้อ เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ 13 ด้าน เป็นมาตรประเมินค่าแบบกรานิกบรรยายลำดับพฤติกรรม ที่มีรายการคำตอบ 7 รายการ โดยมีค่าคะแนนประจำข้อ ตั้งแต่ 1 ถึง 7 ตามน้ำหนักความรู้สึกนึกคิด ใช้เวลาในการตอบประมาณ 30 นาที

### ข้อตกลงเบื้องต้น

มาตรวัดขวัญของครูประถมศึกษาซึ่งมีรายการคำตอบเป็น 7 รายการนั้น สำหรับจุดกลาง (Neutral) คือข้อ "ตัดสินใจไม่ได้" นั้น หมายความว่า สามารถให้ข้อมูลเป็นค่าคะแนนระดับความรู้สึกที่มีน้ำหนักมากกว่าข้อ "น้อย" ทางด้านลบ และมีน้ำหนักน้อยกว่าข้อ "น้อย" ในทางด้านบวก

### ความไม่สมบูรณ์ของการวิจัย

1. การวิจัยนี้ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างเขียนตอบมาตรวัดทางไปรษณีย์ ไม่มีการสัมภาษณ์ หรือสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ตรงกับพฤติกรรมที่แท้จริงก็เป็นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลความรู้สึกต่อบัณฑิตเกี่ยวกับผู้บริหาร

2. เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านเวลาการทำวิจัย ดังนั้นการพัฒนามาตรวัด

ขวัญของครูประถมศึกษาครั้งนี้ จึงทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพียงครั้งเดียว

### ประโยชน์ที่ได้รับ

ได้มาตรฐานขวัญในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านความตรง (Validity) ความเที่ยง (Reliability) สะดวกต่อการนำไปใช้ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่จะนำไปใช้สำรวจขวัญของครูในโรงเรียนของตน ซึ่งจะทำให้ทราบระดับขวัญของครูว่ามีสภาพเป็นอย่างไร และหากพบว่าครูมีสภาพขวัญไม่ดีก็จะได้หาทางเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย