

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงพระราชบัญญัติการศึกษาโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในพระราชบัญญัตินี้ โรงเรียนหมายถึงสถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน ในระบบ หรือโรงเรียนนอกระบบ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยในการบริหารที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องจักร และการจัดการโดยบรรดาทรัพยากรในการบริหารต่างๆ นั้น คนหรือมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด เพราะมนุษย์เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเห็นได้จากที่มนุษย์เป็นผู้ใช้เงิน วัสดุอุปกรณ์ และกำกับดูแลการจัดการให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพหากองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ย่อมไม่สามารถใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์ได้ ถึงแม้ว่าจะมีเงิน วัสดุอุปกรณ์หรือมีเครื่องจักรมากเพียงใด มีหลักการจัดการที่ดีเพียงใด แต่หากขาดทรัพยากรมนุษย์แล้วย่อมทำให้กระบวนการในการบริหารงานเกิดความล้มเหลว ซึ่งเรามักจะพบอยู่เสมอว่า ปัญหาสำคัญที่สุดขององค์การ ก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ (เสนาะ ตีเขาว. 2548 : 8) ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

ไปใน ทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชีวิตความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์กรนั้นๆ

ดังนั้น ถ้าหากครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนทุกคนมีคุณภาพและมีขวัญในการปฏิบัติงาน ที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นผลผลิตหลักของการจัดการศึกษาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนับเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากเด็กในช่วงวัยนี้เป็นช่วงอายุที่สามารถพัฒนาความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา การศึกษาระดับปฐมวัย จึงเป็นการศึกษาระดับพื้นฐานของชีวิตประชาชนจึงควรได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตั้งแต่วัยเด็ก เพราะถ้าเด็กได้รับอย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นการวางรากฐานของชีวิตที่มั่นคง การที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ระดับต้นของชีวิต ซึ่งเป็นวัยรากฐานแห่งการพัฒนาความเจริญเติบโตในทุกๆด้าน ผลของการเลี้ยงดู และประสบการณ์ต่างๆ ที่เด็กได้รับในระยะเริ่มต้นของชีวิต นับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการวางรากฐานของชีวิตของเด็กต่อไป(หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 : 1)

การดำเนินการบริหารงานในโรงเรียน ครู เป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา เป็นผู้จัดการเรียนรู้ให้ความรู้แก่นักเรียน โดยตรงแล้ว ครูยังทำหน้าที่บริหารงานอื่น ๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ ฯลฯ ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน ผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พอใจ และปฏิบัติงานจากความต้องการของครูผู้สอนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพมากกว่าการใช้อำนาจบังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ต้องรู้จักพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษากับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรทราบถึงระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อจะได้นำมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพกับสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

ขวัญกำลังใจคือสถานะของจิตและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ ตามนัยความหมายของขวัญกำลังใจแบ่งพิจารณาได้ 2 ประการคือ ขวัญกำลังใจของบุคคลแต่ละคน และขวัญกำลังใจของหมู่คณะ(Group morale) ขวัญกำลังใจทั้งสองพวกนี้พัวพันแยกกันไม่ออก หากที่ได้มีขวัญกำลังใจต่ำขวัญกำลังใจของแต่ละคนก็จะต่ำด้วย ( อุทัย หิรัญโต, 2531)ขวัญเป็นสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและกำลังใจโดยจะสะท้อนให้เห็นทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะในการปฏิบัติงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ พึงพอใจ มีความสุข และสนุกกับการปฏิบัติงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาบริบททั่วไปในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ในปี 2551 ที่ผ่านมา พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างปรับปรุงงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านจำนวนครูคุณสมบัติหรือประสบการณ์ของครู และงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐรวมทั้ง ความชัดเจนในด้านนโยบาย ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ จึงทำให้มีโรงเรียนเอกชน ที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยในอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ส่วนหนึ่งที่มีศักยภาพและความพร้อม สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันก็มีข้อสนทนาศึกษาที่บ่งชี้ว่ายังมีโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัยอีกหลายแห่งที่ประสบปัญหาในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและ ยังมีข้อมูลบ่งชี้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยหลายแห่ง มีการเปลี่ยนงานบ่อย มีอัตราการลาออกก่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับครูในโรงเรียนของรัฐ โดยทั่วไป จึงทำให้ครูในโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอ รวมทั้ง ตำแหน่งงานในโรงเรียนบางแห่งไม่มั่นคง จึงขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุดังกล่าวนี้ อาจเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้วย แต่ขณะเดียวกัน ยังมีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ต้องการเข้ามาทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2550 : 56)

จากการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารจัดการสำหรับโรงเรียนเอกชน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะคล้ายคลึงกันคือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัด

การศึกษาปฐมวัย ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูขาดการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนครบทุกด้านอย่างเหมาะสมตามวัยและสอดคล้องกับสภาพจริงของการเรียนรู้ ครูไม่นำผลการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนมาปรับการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการ เนื่องจากครูและบุคลากรถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในเรื่องการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนคือขวัญในการปฏิบัติงานจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เพื่อได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างขวัญในการจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในโอกาสต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร
2. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. จะมีวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอายุที่แตกต่างกันที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและวิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

### สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและอายุที่ต่างกัน มีขวัญในการ ทำงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg. 1959 : 112-115) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 10 ประการมาเป็นระดับขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการในระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ที่มีวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอายุแตกต่างกัน ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น(Independent Variables)	ตัวแปรตาม(Dependent Variables)
<b>วุฒิการศึกษา</b> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรีขึ้นไป	<b>ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน</b> 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านลักษณะของงาน 6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 7. ด้านนโยบายและการบริหาร 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
<b>ประสบการณ์การทำงานของครู</b> 1. ต่ำกว่า 3 ปี 2. ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	
<b>อายุ</b> 1. อายุ 20-30 ปี 2. อายุ 31 ปี ขึ้นไป	

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 80 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3) ดังนี้ คือ



### 1.1 วุฒิกการศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 59 คน

### 1.2 ประสบการณ์สอน จำแนกเป็น

- 1) ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 32 คน
- 2) ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน

## 2. ตัวแปร (Variables)

### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 2.1.1 วุฒิกการศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

#### 2.1.2 ประสบการณ์ของครู จำแนกเป็น

- 1) ต่ำกว่า 3 ปี
- 2) ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จากการศึกษาเรื่องทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ตเบอร์กสรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครูคือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยทั้งสองปัจจัยมีองค์ประกอบทั้งสิ้นรวม 10 องค์ประกอบ (Herzberg, 1959:113-115) ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านลักษณะของงาน
- 6) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- 7) ด้านนโยบายและการบริหาร

- 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ขวัญในการปฏิบัติงานของครู** หมายถึง ระดับความรู้สึกนึกคิดของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และโรงเรียน โดยจะสะท้อนให้เห็นทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะในการปฏิบัติงานของครูที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ พึงพอใจ มีความสุข และสนุกกับการปฏิบัติงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานเงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายและแผนและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา

**ครู** หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนระดับปฐมวัย รวมถึงพี่เลี้ยงเด็กชั้นอนุบาล 1 ชั้นอนุบาล 2 และชั้นอนุบาล 3 ของโรงเรียนเอกชน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2552

**วุฒิการศึกษา** หมายถึงระดับการศึกษาสูงสุดของครูในโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัย อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น 2 ระดับ คือต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

**ประสบการณ์** หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนหรือได้รับผิดชอบงานการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการให้แก่ผู้เรียนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัย นับเป็นรายปี จำแนกเป็น ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี และครูที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

**อายุ** หมายถึง อายุของครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกอายุตั้งแต่ 20-30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป



## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูง และนักเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย นำผลไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น และนักเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY