

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญนั้น เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาที่รัฐกำหนดขึ้นให้มีตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ กรมการศาสนาและกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่า ควรจะตั้งโรงเรียนที่พระภิกษุ สามเณร ได้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษา ทั้งทาง โลกและทางธรรมควบคู่กันไป ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการ จึงออกระเบียบว่าด้วย “โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2535 ตามลำดับ โรงเรียนดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายอาณาจักร กล่าวคือ ทางฝ่าย ศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่สภาวะสามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้า รับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน (วิชัย ธรรมเจริญ. 2541 : 3-4) ปัจจุบัน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ระดับ คือ ระดับ 3 (มัธยมศึกษาตอนต้น) และระดับ 4 (มัธยมศึกษาตอนปลาย) โดยที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2546 เป็นต้นมา (กองพุทธศาสนศึกษา. 2547 : 1-2)

สำหรับ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย บุคคลผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และ บุคลากรทางการศึกษา สามารถแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับ ฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติการซึ่งเป็นบุคลากรหลักของโรงเรียน (สุวีราภรณ์. พระครู 2545 : 158)

ขวัญทำให้เกิดประสิทธิภาพของการดำเนินงานและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ โดยมีความเชื่อว่าหากคนมีขวัญดีได้รับการพัฒนาที่ดีที่สุดแล้ว จะเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้าน (ฮาร์จัน จันทวานิช.2545 : 2) ประกอบกับการบริหารงานที่ดีต้องมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พร้อมทั้งมีการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ (คำรงค์ศักดิ์ สนิทและประสาน หอมพุด. 2542 : 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานให้มีขวัญอยู่ในระดับมากแล้วช่วยเพิ่มความตั้งใจและเต็มใจในงานนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน สร้างความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง บุคคลที่มีขวัญอยู่ในระดับมากจึงเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ตรงข้ามกับบุคคลที่มีขวัญอยู่ในระดับต่ำ จะไม่สนใจต่อการปฏิบัติงาน ขาดความตั้งใจและไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การบริหารและการจัดการนั้น การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานนั้น ขึ้นอยู่กับคน แม้จะมีสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณบริบูรณ์ก็จะมี ความหมาย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้น ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (สันติธร ยิ้มละมัย.2540 :1)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม อาจมีหลายปัจจัย แต่ขนาดของสถานศึกษาและสถานภาพน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะ ผลการศึกษาของสุดา ชัยศักดิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ที่ได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ สถานภาพที่แตกต่างกันระหว่างภิกษุกับฆราวาส ของบุคลากรใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม ก็อาจเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานเช่นนี้ เช่น พระสัญญา เคนาภูมิ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานของสถานภาพครูต่างกันระหว่างบรรพชิตกับภคฤหัสถ์โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยที่พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานศึกษากับสถานภาพ หรือตำแหน่ง ต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ได้แก่ ภูมา คล่องแคล่ว (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาด โรงเรียนต่อปัญหาการ

บริหารงานวิชาการ โรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับโยธา ศรีงาม (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งต่อปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน สรุปได้ว่า สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน หรือมีผลร่วมกันต่อระดับขบวนการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคายได้มีนโยบายในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญของครู โดยการมีการจัดสวัสดิการอาหารกลางวันและมีการจัดทุนการศึกษา มีการจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น มีการจัดเครื่องถ่ายเอกสารไว้บริการคณะครู ฯลฯ แต่กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคายก็ยังมีปัญหาการลาออกของครูบ่อย ๆ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคายเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน กำหนดนโยบาย การส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขบวนการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาด โรงเรียนของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ที่มีต่อขบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย

### สมมติฐานการวิจัย

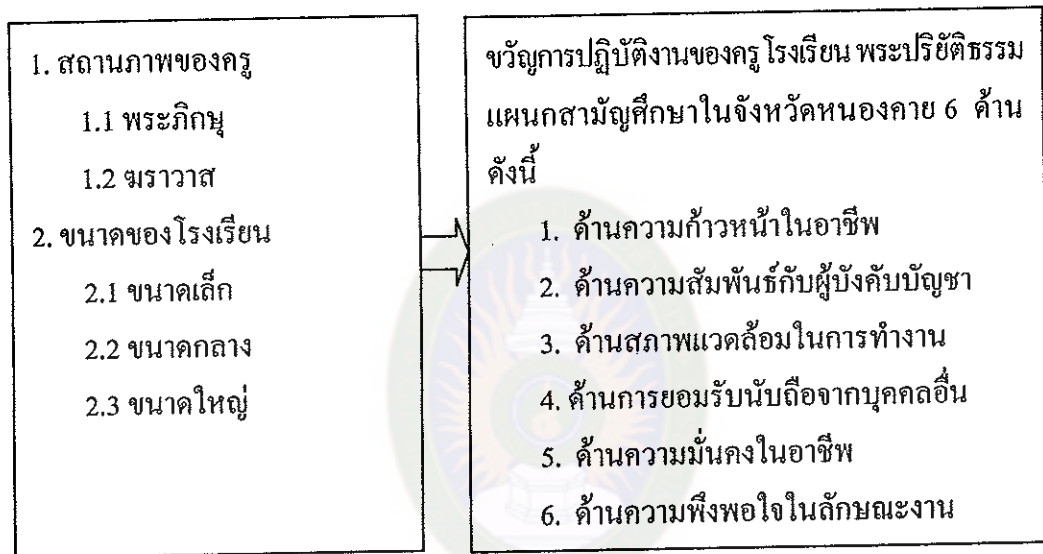
มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาด โรงเรียนของครูที่มีต่อขนาด โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ซึ่งส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดสถานภาพและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรอิสระที่จะส่งผลร่วมกันต่อระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของ Herzberg มาได้ 6 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 86 รูป/คน (สำนักงานกลุ่มโรงเรียน กลุ่มที่ 8 .2549. 2-3)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 74 คน แล้วเทียบสัดส่วน และสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับสลาก

### 3. ตัวแปร (Variables)

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

##### 3.1.1 สถานภาพ ของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) บรรพชิต
- 2) ฆราวาส

##### 3.1.2 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

#### 3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ขบวนการปฏิบัติงาน โดยศึกษา

องค์ประกอบของขบวนการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยสรุปจากทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ดังนี้ (Herzberg, 1959:60-63)

- 3.2.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.3.4 ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
- 3.3.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 3.3.6 ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่องขบวนการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ในนิยามศัพท์ตัวแปรต้นและตัวแปรตามไว้ดังนี้

1. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งทางสังคม ของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย แบ่งเป็น บรรพชิต และ ฆราวาส

1.1 บรรพชิต หมายถึง ครู ซึ่งได้บรรพชาเป็นสามเณร หรืออุปสมบทเป็นพระภิกษุ ในพระพุทธศาสนา

1.2 ฆราวาส หมายถึง ครู ซึ่งไม่ใช่ พระภิกษุ หรือ สามเณร



2. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของ โรงเรียนตามจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียน ไม่ถึง 100 รูป

2.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีจำนวน นักเรียน ตั้งแต่ 100 รูป แต่ไม่ถึง 500 รูป

2.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 500 รูป ขึ้นไป

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน การได้ ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การอยู่ ความรู้สึกว่ามี เกียรติและชื่อเสียงในสังคมมาก ความรู้สึกมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันตำแหน่งข้าราชการอื่นใน ระดับเดียวกัน ความรักและศรัทธาในหน่วยงาน ความพอใจในหน้าที่การงาน ความพอใจใน ค่าจ้าง ความรู้สึกใน โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง และ ความพอใจในสถานศึกษา

3.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสนำหน้า เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการอบรม การจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานดีเด่นของตนเอง การ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ การศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างคุณธรรมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ การมอบหมายหมายงานพิเศษ ให้ตรงกับความสามารถ

3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา เช่น การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจกันและกันการให้คำแนะนำในการปฏิบัติ การให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน การให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันซึ่งต้องยึดหลักประชาธิปไตย การให้อิสระในการแสดง ความ คิดเห็น ตั้งเป้าหมายร่วมกัน การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การ ร่วมกันประเมินผลงานของโรงเรียน การแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน

3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศบริบทแวดล้อมในการทำงาน เช่น การวางแผนกับบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและ นันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลากร การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การจัด บรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความปราศจากอุปสรรค สิ่งรบกวนและภัยอันตราย

การจัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึงกับเหตุการณ์ การให้บุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน การจัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์ สำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตกแต่งห้องเรียนให้สวยงาม และการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

**3.4 การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น** หมายถึง มีคนยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา มีคนยอมรับการกระทำ ยอมรับผลงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความรู้สึกถึงความสำเร็จนั้นมีคนอื่นรับรู้ คือ การได้รับยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การมอบความไว้วางใจ การช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องต่างๆ งานที่ทำมีความน่าสนใจน่าทำ การมีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

**3.5 ความมั่นคงในอาชีพ** หมายถึง ความรู้สึกต่อความยั่งยืนของการดำรงอยู่ในตำแหน่ง เช่น การได้รับความเป็นธรรมในอาชีพ การมีสวัสดิการในอาชีพ ระยะเวลาที่ให้ครูปฏิบัติงานปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุ มีมาตรการประกันความต่อเนื่องในอาชีพ มีมาตรการให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจจะทำงานให้แก่โรงเรียน การอนุญาตให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจ และการพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ

**3.6 ความพึงพอใจในลักษณะงาน** หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถ ความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การอยู่ ความรู้สึกว่ามีเกียรติและชื่อเสียงในสังคมมาก ความรู้สึกมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันตำแหน่งข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน ความรักและศรัทธาในหน่วยงาน ความพอใจในหน้าที่การงาน ความพอใจในค่าจ้าง ความรู้สึกในโอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง และ ความพอใจในสถานศึกษา

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย**

ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องนำไปเพื่อกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น