

บทที่ 1

บทนำ

1. ภูมิหลัง

การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นั้น เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ก็คือ ตัวบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ดังนั้น องค์กรขนาดใหญ่ทุกองค์กร จึงกำหนดให้มีหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่เพื่อรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะ และถือเป็นหน้าที่หรือภารกิจ ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่า บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรได้ในที่สุด นอกจากนี้ องค์กรต่างๆ ยังกำหนดให้มีระบบการจูงใจ และมาตรการต่างๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ โดยมาตรการหนึ่งที่น่าสนใจปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน คือ การให้สิทธิประโยชน์แก่ลูก และให้บริการด้านต่างๆ แก่บุคลากรในองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546 : 300) สอดคล้องกับเสนาะ ดิเชาว์ (2545 : 8) ที่กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การที่บุคลากร ในองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่ง ก็คือ ขวัญและกำลังใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และสอดคล้อง กับที่เดวิดและนิวส์ตรอม (David and Newstrom. 1985 : 109) กล่าวถึงประเด็นของความสำเร็จ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานในองค์กร มีผล ต่อความสำเร็จของงานและขององค์กร รวมทั้ง ความสุขของผู้ทำงานด้วย และหากองค์กรใด ก็ตามที่บุคคลในองค์กร ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงและอาจมีปัญหาทางวินัยด้วย ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใด มีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทางบวกในการปฏิบัติงาน

ในอดีตที่ผ่านมา มีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่าน พยายามคิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับ องค์กรประกอบที่มีผล โดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ และทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg Two - Factors Theory of Motivation) ของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ และเป็นที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในกลุ่ม ของนักบริหาร โดยเฮิร์ซเบิร์ก ได้เสนอว่า องค์กรประกอบที่ส่งเสริมให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ

ได้แก่ ความสำเร็จของงานที่ทำ การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สำหรับองค์ประกอบที่ช่วยค้ำจุนไม่ให้มนุษย์ที่อดอยในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และส่งผลทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน (Herzberg. 1959 : 113 - 115)

สำหรับในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการเป็นผู้นำ หรือเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครู นับว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะครูเป็นผู้ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด และเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ เป็นไปตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และความคาดหวังของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจะจัดการศึกษาได้ประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่ง ก็คือ ครูต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 5)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจมีมากน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้ ด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยความแตกต่างด้านเพศของครู ระหว่างครูเพศชายและครูเพศหญิง อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาไพร์ตัน สังก์ทอง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ และพบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชานั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของอนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย - กัมพูชา (ปชด.) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ครูประถมศึกษาที่เป็นชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพหรือเกียรติภูมิของงาน

และตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอวยชัย จันทร์เพ็ญ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น และเมื่อได้ทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง โดยรวมและรายด้าน

จากเหตุผลดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 ในจังหวัดหนองคาย จึงสนใจจะศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย โดยนำความแตกต่างด้านเพศของครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Two - Factors Theory of Motivation) (Herzberg. 1959 : 113 - 115) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้ง ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้วางแผน กำหนดนโยบายเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจให้แก่ครูเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโอกาสต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย ทั้ง โดยรวมและรายด้าน

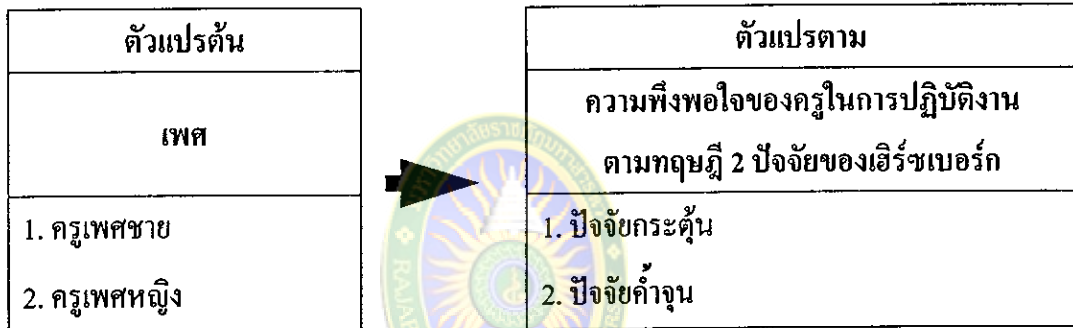
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ ทั้ง โดยรวมและรายด้าน

3. สมมติฐานการวิจัย

ครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง โดยรวมและรายด้าน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัย นำความแตกต่างด้านเพศของครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ตามแผนภูมิที่ 1 ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

5.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 จังหวัด

หนองคาย ปีการศึกษา 2547 รวม 5,736 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน เทียบสัดส่วน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และเพศ แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับสลาก

5.3 ตัวแปร (Variables)

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศของครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำแนกเป็นครูเพศชาย และครูเพศหญิง

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยกระตุ้น จำแนกเป็น
 - 1.1) ด้านความสำเร็จของงาน
 - 1.2) ด้านการได้รับการยกย่อง

- 1.3) ด้านลักษณะของงาน
- 1.4) ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5) ด้านความก้าวหน้า
- 2) ด้านปัจจัยจำแนกเป็น
 - 2.1) ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 2.2) ด้านการบังคับบัญชา
 - 2.3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
 - 2.4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 2.5) ด้านสภาพการทำงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือเจตคติที่ดีของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปฏิบัติ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ทำให้รู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย

6.1.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง ครูสามารถที่จะปฏิบัติงานต่างๆ เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น
- 2) การได้รับการยกย่อง หมายถึง ครูได้รับความเชื่อถือ ยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น
- 3) ลักษณะของงาน หมายถึง ความพึงพอใจของครูในงานที่ตนปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ
- 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจของครู ที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
- 5) ความก้าวหน้า หมายถึง ครู ได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือการมีโอกาสได้รับการการศึกษาอบรมเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์

6.1.2 ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้ง การจัดการ และการบริหารสถานศึกษา
- 2) การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของบริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึง ความเต็มใจ หรือความไม่เต็มใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายให้ครูรับผิดชอบปฏิบัติงานต่างๆ
- 3) เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับ หรือความพึงพอใจในเงินหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสาร กริยา มารยาท หรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ส่งผลทำให้สามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- 5) สภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกของสถานศึกษา ที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น อากาศ เสียง แสง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้ง สิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

6.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 ในจังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2547 จำแนกเป็น ครูเพศชาย และครูเพศหญิง

6.3 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 - 2 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 , 2 และ 3 ในปีการศึกษา 2547 จำแนกเป็น 2 ขนาดตามจำนวนนักเรียน

6.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน

6.3.1 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำไปใช้วางแผน กำหนดนโยบาย เพื่อสร้างเสริมขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจให้แก่ครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุประสิทธิผลสูงสุดต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University