

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานใดๆ ในองค์การให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากมีการวางแผนที่ดี และจัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้าไปทำงาน “คน” จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าองค์การจะมีปริมาณงาน มีงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมากมายเพียงใดมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใดหากขาดคนหรือคนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้น ก็ไม่อาจจะดำเนินให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยังจะทำให้เกิดความสิ้นเปลือง สูญเสียในการทำงานมากขึ้น (สุภาพร พิศาลบุตร. 2542 : 1) การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญและกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งนั้นมีหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ แสวง สิริพัฒน์ (2544 : 16) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเองเพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคล จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุข เมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็สูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

ครูเป็นบุคคลเสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษาแก่เด็กเป็นอย่างมาก ประกอบกับจะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย โดยเฉพาะครูประจำการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการสอนแล้ว ครูยังต้องทำงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร โรงเรียนดังนั้น หากครูขาดความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือและการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และที่สำคัญคือคุณภาพของการจัด

ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ มีแต่เพียง โอกาสความก้าวหน้าเท่านั้นที่มีกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำสำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู จากการศึกษา พบว่าสภาพการปฏิบัติงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู และสวัสดิการที่ดี จะไม่มี ความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู

ผู้วิจัยในฐานะครูชำนาญการพิเศษของสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู และปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อระดับขวัญของครูในการปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนนำไปปรับปรุงสภาพการทำงาน และพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนให้มีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลและขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีสภาพขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีสภาพขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาโดยอาศัยกรอบแนวคิดดังนี้

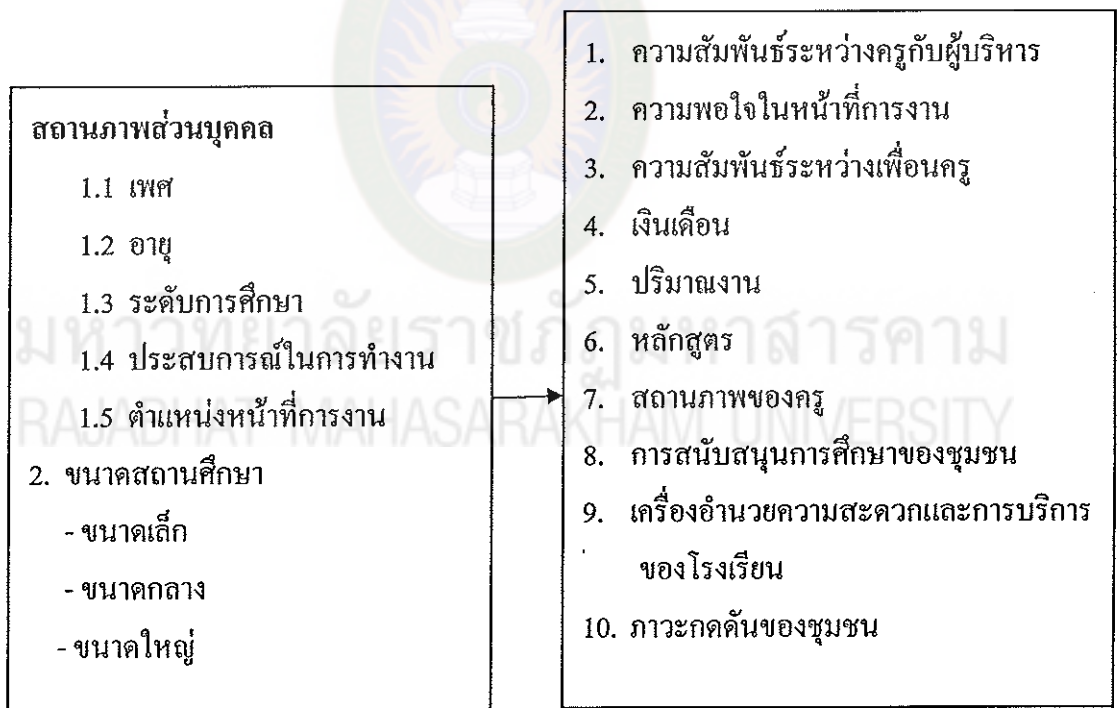
ปัจจัยในการปฏิบัติงานข้าราชการครู ได้ศึกษาตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 9 อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959 : 113-115) 10 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

ดังกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนาइन อำเภอวาปีปทุม อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอขามเฒ่า อำเภอหนองเรือ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 2,536 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 333 คน โดยได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตารางส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ สถานภาพส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการศึกษา 6 ตัวแปร ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
5. ตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. ขนาดสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 10 องค์ประกอบ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร
2. ความพอใจในหน้าที่การงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อ
ก่อเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางและการปรับแก้ระบบการบริหารในเชิงบวก และเพื่อเป็นการ
พัฒนาคุณภาพของโรงเรียน บุคลากร และ นักเรียนอย่างมีทิศทาง
3. เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY