

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน จึงต้องมีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ สาระสำคัญ คือ มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้เอกชนร่วมจัดการศึกษาและให้มีอิสระในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลจากรัฐ นโยบายของรัฐบาลได้แสดงเจตนารมณ์ที่จะปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมไทย ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบเศรษฐกิจให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ นำประเทศให้หลุดรอดจากระบบเศรษฐกิจและสังคมที่แปรผันอยู่ตลอดเวลา โดยยึดหลักว่าการศึกษาส่งคน สร้างงาน และสร้างชาติ สำหรับการจัดการศึกษาของท้องถิ่นนั้นเป็นการดำเนินการตามแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ในการจัดการพัฒนาของชาติไปยังท้องถิ่นมากขึ้น โดยรัฐธรรมนูญฉบับนี้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 มาตรา 81 ตามที่กฎหมายบัญญัติ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2547 : 3-4) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542 : 12) มาตรา 41 ระบุว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

ในปัจจุบันประเทศไทยก็ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับปฐมวัยมากขึ้น จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 ในยุทธศาสตร์การพัฒนาคู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนซึ่งจะเน้นการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม และจริยธรรม โดยเตรียมความพร้อมของพ่อแม่และผู้ดูแลในการเลี้ยงดูเด็กที่เหมาะสมกับพัฒนาการทางสมอง สติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้วยการกระตุ้นให้ได้คิดและลงมือทำด้วยตนเอง เชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้เข้ากับชีวิตจริง และปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีด้านคุณธรรม และจริยธรรมรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กทั้งในชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับภูมิสังคม โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้ดูแลเด็ก และการ

สนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็ก เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนสามวัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555 : 39-46) แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านเด็กปฐมวัย (แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1) ตามนโยบายรัฐบาลด้านเด็กปฐมวัย 2555-2559 ได้เห็นชอบในหลักการสำคัญ 2 ข้อ คือความสำคัญของเด็กปฐมวัย และนโยบายของรัฐที่เร่งรัดเพื่อให้เด็กปฐมวัย (แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1) ทุกคนได้รับการพัฒนารอบด้านตามวัยอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง โดยมีทั้งหมด 4 ยุทธศาสตร์ คือ เด็กทุกคนได้รับบริการในการพัฒนาเต็มศักยภาพ, ไอโอทีกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย, การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยและกลไกในการดำเนินงานพัฒนาเด็กปฐมวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555 : 5-7) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 41 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และ ความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 3-4)

องค์การและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรต้องอาศัยซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อองค์การ การที่สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านความรู้ และวิทยาการต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาทางวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นตัวบีบบังคับให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเพื่อพัฒนาองค์การให้ดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การหรือแรงผลักดันภายในองค์การที่สำคัญที่องค์การ หรือผู้บริหารต้องคำนึงถึง คือ ความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่สามารถสนองทั้งความต้องการความพึงพอใจของบุคลากร และขององค์การให้สอดคล้องกัน (อรุณ รักธรรม. 2524 : 287) การบริหารงานในองค์กรนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันตามกระแสโลกาวิวัฒน์อยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ แต่ในขณะเดียวกันในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญที่สุด (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 1) ทั้งนี้เพราะตามหลักการทั่วไปในการบริหารงาน แม้ว่าจะมีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมสักเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสามารถ ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นที่ยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายนั้น (สมาน รังสีโยกฤษฎ์. 2535 : 2) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่นับได้ว่ามีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะการใช้ปัจจัยอื่นทุกอย่างจะ

สำเร็จได้อยู่ที่ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ความสำเร็จของแต่ละองค์กรนั้นก็เช่นเดียวกันย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากมนุษย์สามารถทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงย่อมทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550 : 199) ดังนั้นการมีพนักงานที่ดีมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและภักดีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารควรวิเคราะห์หาวิธีเพื่อให้ได้พนักงานที่ดี มีคุณภาพเพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างความภักดีต่อองค์กร เพราะในปัจจุบันนี้มีสื่อและข่าวสารมากมายที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยมีข้อเสนอถึงสิทธิประโยชน์ และเงื่อนไขต่าง ๆ เสนอต่อพนักงานอย่างแพร่หลายทำให้มีการเปรียบเทียบและมีการเปลี่ยนงานกันมากขึ้น ซึ่งในการที่มีพนักงานลาออกทำให้องค์กรหรือหน่วยงานต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงคือ ในส่วนที่พนักงานคนนั้นรับผิดชอบอยู่ต้องเกิดการสะดุดและงานขาดช่วง ส่วนในทางอ้อม การที่พนักงานลาออกต้องมีพนักงานจากส่วนอื่นมาแทนหรือจัดหาพนักงานใหม่มาทดแทนกว่าที่พนักงานใหม่จะเรียนรู้ได้ก็จะมีการผิดพลาดเกิดขึ้น จนอาจทำให้ผู้มาติดต่อไม่ได้รับความสะดวกหรือได้ข้อมูลไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดเป็นภาพลบของทางองค์กรหรือหน่วยงานได้ ซึ่งเป็นการสูญเสียที่ประเมินค่ามิได้

ในการบริหารจัดการองค์การ บุคลากรภายในองค์การจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและองค์การที่มีศักยภาพจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ดี บรรยากาศขององค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin and Stringer, 2002 : 1) บรรยากาศขององค์การยังมีส่วนในการวางแผนรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ (Brown and Moberg, 1980 : 420) ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การ สิ่งหนึ่งที่นักพัฒนาองค์การต้องพิจารณาก่อนคือ บรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต บรรยากาศขององค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการกำหนดความยืดหยุ่นขององค์ประกอบขององค์การ อาทิเช่น แบบของภาวะผู้นำ กระบวนการตัดสินใจ รูปแบบการสื่อความหมาย เป็นสิ่งที่เราได้สร้างการยอมรับของการเปลี่ยนแปลงนั้น ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Hellrigel and Slocum, 1974 : 430) นอกจากบรรยากาศขององค์การแล้ว ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและองค์การอย่างมาก เพราะความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากคนภายในองค์การไม่มีความพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่จะทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีก แต่

ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้นหากหน่วยงานใดได้ให้ความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551 : 131)

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันรับผิดชอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งหมด 351 ศูนย์ มีครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1,013 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม, 2556 : ไม่มีเลขหน้า.) และในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ประสบปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีความมั่นใจในโอกาสความก้าวหน้าของตน ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังขาดรูปแบบการเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน หลักสูตร แนวทางการปฏิบัติ บทบาทการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสื่อการเรียนการสอนไม่ชัดเจน เพราะแต่ละศูนย์ดำเนินการไม่เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่และความปลอดภัย ด้านสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ ด้านการประเมินพัฒนาการเด็ก ด้านการนิเทศภายใน ด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน (ทัศนีย์ นาทรงคุณ, 2550 : 88-102) ในการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังพบว่ามีปัญหาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในหน่วยงาน ที่จะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพนั้น มีสาเหตุมาจากหลายประการ ที่สำคัญคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณวุฒิที่ไม่ตรงกับสายงาน โครงสร้างองค์การที่ยังไม่ชัดเจนและเป็นระบบ ไม่มั่นใจในความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านระบบการให้รางวัล โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาส่งเสริมด้านต่าง ๆ ความขัดแย้งภายในองค์กร (เครือข่ายครูผู้ดูแลเด็กจังหวัดมหาสารคาม, 2556 : 7) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งแต่ละแห่งได้รับผลกระทบจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นมากน้อยแตกต่างกันตามภูมิสังคมของแต่ละแห่ง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำให้ขาดขวัญ กำลังใจและความเชื่อมั่นในความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานในองค์การ เป็นอุปสรรคที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้จัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคามให้มีคุณภาพ และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคามมีความสัมพันธ์ต่อกัน

ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ซึ่งกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

1.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 1,013 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2556)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2556 : 101-102) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน

1.2 ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

1.1.1 กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 4 แห่ง ๆ ละ 3 คน รวม 12 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Selection)

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

2.1 บรรยากาศองค์การในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี 7 ด้าน คือ

2.1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ

2.1.2 ด้านแบบของความเป็นผู้นำ

2.1.3 ด้านการให้รางวัล

2.1.4 ด้านความภักดีต่อองค์การ

2.1.5 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

2.1.6 ด้านความขัดแย้ง

2.1.7 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ด้านรายได้ ค่าตอบแทน

2.2.4 ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา

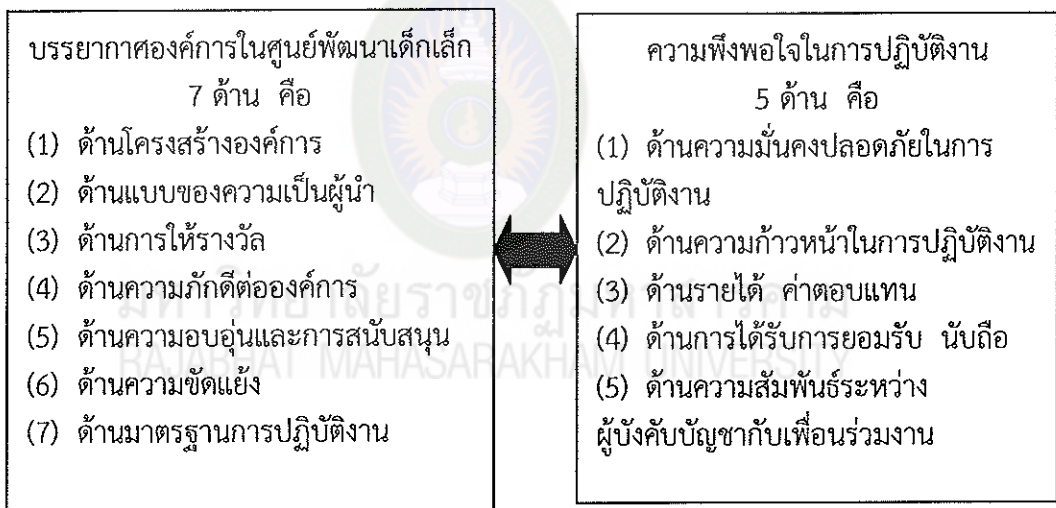
เวลาในการศึกษาระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557

4. ขอบเขตด้านสถานที่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาบรรยากาศองค์การจากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer), ชไนเดอร์ (Schneider), ฟอห์แฮนด์ (Forehand), ดูบริน (Dubrin), ไลเคิร์ต (Likert), ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft), สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Portor) และลัสเซียร์ (Lussier) ซึ่งมีทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแบบของความเป็นผู้นำ ด้านการให้รางวัล ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการสังเคราะห์แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow), เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg), กิลเมอร์ (Gilmer), ล็อก (Locke) และแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มี 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละองค์การที่พนักงานในองค์การรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีทั้งหมด 7 ด้าน

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน มีความชัดเจนของการแบ่งงาน โครงสร้างงาน ลักษณะงาน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน การบริหารงาน การวางแผนต่าง ๆ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านแบบของความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับทัศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ ได้แก่ การมอบหมายงาน การบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วม การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความน่าเชื่อถือและการบริหารโดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ซึ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมาก เพราะผู้บริหารระดับรองจะปฏิบัติตามแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง โดยที่มีความเข้าใจเป็นแนวทางของการปฏิบัติที่ถูกต้อง

1.3 ด้านการให้รางวัล หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับผลตอบแทนและการสร้างขวัญ กำลังใจต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงาน ได้แก่ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ มีการนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาในการเลื่อนขั้น การยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีและการให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือกันในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความภักดีต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์การ มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์การ มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์การ ปกป้ององค์การ จากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์การ มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์การทุกเมื่อ มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์การทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.5 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในองค์การ การทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความรู้สึกที่ดีและมีความเป็นกันเอง และการได้รับความช่วยเหลือ หรือการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งด้านความก้าวหน้า การพัฒนา และการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านความขัดแย้ง หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ผู้ร่วมงานในองค์การมีความคิดเห็นหรือทัศนคติไม่ตรงกันหรือไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องมีการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง เพื่อหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย

1.7 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนเป็นที่ยอมรับของพนักงานที่จะปฏิบัติ เป็นสิ่งที่

ทำให้เกิดความเข้าใจและเชื่อถือได้ เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องรับรู้ เข้าใจและถือปฏิบัติ โดยมี การประเมินผลและปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีการ ปรับเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของครูศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ เมื่อเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มี ขวัญ กำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มี 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ในความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ มี ความปลอดภัยและมีความสำเร็จ ก้าวหน้าในสายงาน อีกทั้งในด้านความรู้สึกอุ่นใจ และความ เชื่อมั่นในการบริหาร การดูแลช่วยเหลือและความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อการ ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ตลอดจนมี โอกาสได้รับการฝึกฝนอบรมหรือศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นหรือเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านรายได้ ค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่ออัตราค่าจ้าง เงินเดือน เงินพิเศษ มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความรู้ ความสามารถและความ รับผิดชอบในงาน บริการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็วและเหมาะสม

2.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่ได้รับการยก ย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ การได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำเอาใจใส่ ดูแลในการทำงานรวมทั้งความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ที่สามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างดี มีความสามัคคี และความมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาคูหาเด็ก อายุระหว่าง 2-5 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วน ราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคล

5. **ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** หมายถึง ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่มีความสมบัติตาม หลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้ เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา

6. **เด็กเล็ก** หมายถึง เด็กอายุระหว่าง 2-5 ปี ที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นำไปประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บังเกิดขวัญ กำลังใจ ตลอดจนสามารถนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

