

1.1 ความเป็มาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ประชากรที่มีคุณภาพ เพราะประชากรเป็นทั้งปัจจัยในการพัฒนาโดยตรงและเป็นทั้งผู้ประสานปัจจัยอื่น ๆ เข้าด้วยกันเพื่อดำเนินการพัฒนาประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประชากรของประเทศจะมีคุณภาพได้ต้องอาศัยการศึกษาเป็นสำคัญโดยครูเป็นผู้มีบทบาทในการยกระดับการศึกษา (สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์, 2536) ซึ่งสอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พุทธศักราช 2535-2539 ที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพขั้นสูง ในการสร้างความเจริญให้สังคมและประเทศชาติ ดังนั้นครูจึงต้องรับภาระปฏิบัติงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

นอกจากนี้ครูที่สอนในโรงเรียนกัณดารยังมีภาระในการแก้ปัญหาอื่น ที่จะส่งผลกระทบต่อ การเรียนและการพัฒนาคุณลักษณะอื่นของนักเรียนโดยทั่วไป เช่น ปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน การชักจูงให้ผู้ปกครองและชุมชนเห็นประโยชน์ของการศึกษา ภาระหน้าที่และการใช้เวลาของครูจึงมากกว่าบางโรงเรียน (สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์, 2536)

สภาพโดยทั่วไปที่ทางราชการกำหนดว่าเป็นโรงเรียนกัณดารนั้น ได้แก่ การเดินทางหรือ การคมนาคมไม่สะดวก ไม่มีรถยนต์หรือเรือยนต์โดยสารไปมาได้ตลอดปี และมีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม มีผลทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากและเสี่ยงอันตรายซึ่ง ก่อให้เกิด สหวรรณางกูร (2537) พบว่าโรงเรียนกัณดารจะมีการโยกย้ายของครูเป็นจำนวนมากทำให้มีสภาพปัญหาการขาดแคลนครูซึ่งนับเป็นปัญหาใหญ่ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ โรงเรียนที่มีขนาดเล็กหรือตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ทุรกันดาร มีแนวโน้มการขาดแคลนครูสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่หรือตั้งอยู่ในเขตชุมชน สิ่งที่จะช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับการโยกย้ายของครูและการขาดแคลนครูก็คือ จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือทำอย่างไรครูจะเต็มใจ ตั้งใจและพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (จำรัส นองมาก, 2532)

สิ่งจูงใจหรือแรงจูงใจ คือพื้นฐานของพฤติกรรมในการที่จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อดำเนินไปถึงจุดหมายที่วางไว้ พฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปโดยมีจุดหมายปลายทาง ที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานเรื่อยไป จนถึงความต้องการที่ซับซ้อนตามวัย อาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมหรือประพฤตินับถืออย่างไร จะเป็นไปตามการตอบสนองความต้องการ (ชิต ปรีโสตม, 2534)

นั่นหมายความว่า การที่จะให้ครูที่สอนในโรงเรียนกันดาร ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ต้องมีแรงจูงใจ หรือต้องตอบสนองความต้องการของครู เพื่อให้มีความเต็มใจ ตั้งใจ และพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานจึงมีบทบาทสำคัญยิ่ง

เฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg อ้างถึงใน จำรัส สุตานิช, 2536) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์การเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน และสัมพันธภาพกับหัวหน้างานไม่ใช่แรงจูงใจที่มีพลังสูง เพราะเป็นปัจจัยภายนอก แต่ปัจจัยที่เป็นพลังกระตุ้นหรือแรงจูงใจ (Motivation factor) ที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลซึ่งจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับเป็นที่รู้จัก ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรรับผิดชอบงานเป็นหน่วยเบ็ดเสร็จตามธรรมชาติของงาน การให้อำนาจ (Authority) แก่บุคลากรเพิ่มขึ้นในงานที่มอบหมายและมีการให้อิสระในงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และการคงอยู่ในองค์การได้ยาวนานขึ้น

ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร จึงเป็นการศึกษาเพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลว่าอะไรคือแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาการเข้าออก (turn over) ของครูอีกทางหนึ่ง และการขาดแคลนครูในโรงเรียนกันดาร ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อระบบการศึกษาของไทยด้วย ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครูโรงเรียนกันดารในจังหวัดชัยภูมิ พบว่าจังหวัดชัยภูมิเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีโรงเรียนกันดารอยู่เป็นจำนวนมากถึง 113 โรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำข้อมูลเสนอต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

1.2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร ที่มีเพศ อายุราชการ และวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.3 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2537 จำนวน 677 คน

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุราชการ และวุฒิทางการศึกษา

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ครู หมายถึง ครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2537

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจตามขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) 5 ขั้น และแบ่งออกได้เป็น 8 ด้าน ซึ่งวัดได้จากคะแนนจากการตอบแบบสอบถามวัด

แรงจูงใจในการทำงาน

โรงเรียนกัณดาร หมายถึง โรงเรียนตามประกาศกระทรวงการคลังเรื่องกำหนด
โรงเรียนกัณดาร ลงวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2535 โดยกำหนดโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เป็นโรงเรียนกัณดาร รวมทั้งหมด 113 โรงเรียน
โดยผู้วิจัยได้เสนอรายชื่อที่ภาคผนวก ค.

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1 ได้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร
- 1.6.2 เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้าง
แรงจูงใจในการทำงานของครู ในการลดปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนกัณดาร