

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครู-อาจารย์มีบทบาทและหน้าที่อันสำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ รับภาระหนักและใหญ่หลวงในอันที่จะผลิตทรัพยากรคนที่มีคุณค่าออกไปสู่สังคม ให้เป็นพลเมืองดีที่มีทั้งสติปัญญา และความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม นอกจากนั้นครูยังต้องบำเพ็ญตนเป็นผู้ที่อยู่ในกรอบของความดีงามอยู่เป็นนิจ เป็นที่พึ่งของศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์และบุคคลโดยทั่วไป ต้องเฝ้าด้านกระแสสภาวะแห่งความเปลี่ยนแปลงที่ไหลบ่าเข้ามาอย่างรุนแรงรวดเร็ว และทรงอิทธิพลเหนือความรู้ลึกซึ้งของชนส่วนใหญ่ เพื่อดำรงไว้เพื่อความเป็นครู-อาจารย์ เป็นบุรุษนิยบุคคลตลอดไป ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเสริมสร้างศรัทธาและความเชื่อถือในวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติครู-อาจารย์ที่ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานการสอน จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง (โกวิท วรพิพัฒน์, 2533)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 ถึง 2539) รัฐจึงมีนโยบายที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของประชาชนให้สูงขึ้น ภายใต้โครงการ "ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน" เพื่อตอบสนองนโยบายเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว คณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ประชุมเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2534 ได้ลงมติว่า

1. เห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษา ภายใต้โครงการนำร่องขยายโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับสู่ส่วนภูมิภาคในลักษณะของการกระจายอย่างทั่วถึงได้ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1.1 ให้เปิดการเรียนการสอนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอยู่แล้ว และมีห้องเรียนเพียงพอ โดยไม่ต้องจัดสร้างโรงเรียนขึ้นมาใหม่ และไม่มีโรงเรียนที่เปิดสอน ในระดับมัธยมศึกษาของกรมสามัญศึกษา ตั้งอยู่ในท้องถิ่นนั้น

1.2 ให้จัดการเรียนการสอนได้ในโรงเรียนที่มีบุคลากรผู้สอนเพียงพอ

1.3 ให้เปิดการเรียนการสอนได้โดยไม่ต้องเก็บค่าเล่าเรียน แต่ให้ตั้งงบประมาณอุดหนุน นักเรียนเป็นรายหัวให้ครอบคลุมค่าเล่าเรียนและค่าแบบเรียนเพื่อให้ยืมเรียน ทั้งนี้เพื่อไม่

ให้เกิดความแตกต่างระหว่าง นักเรียนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา

2. สำหรับงบประมาณดำเนินการตามข้อ 1 ให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสำนักงานงบประมาณรับไปพิจารณาร่วมกัน

3. ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการดังนี้

3.1 รับข้อสังเกตของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับดำเนินงานตามแนวนโยบายไปดำเนินการ

3.2 เน้นการดำเนินงานในพื้นที่ชนบทยากจน และพื้นที่ประชาชนประกอบอาชีพหัตถุบริการพิเศษเป็นจำนวนมากอันดับแรก

3.3 ดำเนินการให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยกระทรวงศึกษาธิการต้องคอยควบคุมมาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้งบประมาณมาใช้ในพื้นที่ยากจนมากยิ่งขึ้น

แต่สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาหลายประการ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการจัดการศึกษา แนวนโยบายและแผนการศึกษาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับภาระเพิ่มมากขึ้น เพราะต้องสอนทั้งสองระดับคือระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1-6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ทำให้จำนวนครูไม่เพียงพอกับชั้นเรียน อีกทั้งครูขาดทักษะการสอนในบางวิชา การแบ่งงานที่ไม่ได้สัดส่วนตามจำนวนนักเรียน ครูต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้ทุ่มเทการสอนไม่เต็มที่ จึงเกิดปัญหากับสภาพการเรียนการสอน (ชัยยศ ภูหนองโอง, 2535, ณรงค์ พร้อมโกมล, 2535) รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัยของนักเรียน ความเอาใจใส่ต่อการเรียน สภาพห้องเรียน จำนวนชั่วโมงที่สอน ปัญหาจากผู้ปกครอง และขาดการสนับสนุน การส่งเสริมด้านวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งสภาพการเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียน โดยสังเกตได้จากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง หรือบางที่ถ้าพบปัญหามาก ๆ ก็ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น (Daniel, 1987) ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคคลในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นต้องสนองตอบความต้องการพื้นฐานของเขา ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดจากปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ จะต้องเป็นผลมาจากหลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งคนทั่วไปมักจะนึกถึง เช่น ค่าจ้างเงินเดือน ตำแหน่งงาน ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความภูมิใจ (สุภรณ์ ศรีนวล, 2519) ปัจจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์นอกจากเงินเดือนค่าจ้าง ซึ่งเป็นผลประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานแล้ว สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์การเป็นอย่างมาก (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516) การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการทำงานมาก บุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก เพราะการจูงใจในการทำงานนั้น จะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องานและหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (นิคม พรหมย้อย, 2529)

สภาวะดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู-ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งถ้าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน นับเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มผลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาการศึกษายิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามเพศ วุฒิต่างทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

3. เพื่อชี้แนะแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียง 13 ประการ ของครู-อาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในปีการศึกษา 2537 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 147 โรงเรียน ครู-อาจารย์ 2,326 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2537 จำนวน 341 คน โดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ

- เพศชาย
- เพศหญิง

3.1.2 วุฒิทางการศึกษา

- วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี
- ประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี
- ประสบการณ์เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจุดใจ-คำจูน ดัง

ต่อไปนี้

3.2.1 ความสำเร็จของงาน

3.2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ

3.2.3 ลักษณะของงาน

3.2.4 ความรับผิดชอบ

3.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3.2.6 การปกครองบังคับบัญชา

3.2.7 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3.2.8 นโยบายและการบริหาร

3.2.9 สภาพการปฏิบัติงาน

3.2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

3.2.11 สถานะของอาชีพ

3.2.12 เงินเดือน

3.2.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ครู-อาจารย์ หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนและสนับสนุนการสอนอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องานในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ เพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลของงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงาน

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับความสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา บุคคลภายนอกและนักเรียนในโรงเรียน

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ประเภทของงานที่ท้าทายให้อยากทำงานที่น่าสนใจ งานที่มีความพอดี และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติภารกิจใด ๆ ที่มีผลทั้งทางบวกและทางลบ เมื่อใดที่มีผลทางบวกก็จะได้รับความชื่นชมยินดี เมื่อใดที่มีผลเป็นลบก็มีการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลที่ต้องการ พื้นฐานของความรับผิดชอบทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษา รวมทั้งการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์และได้วุฒิสูงขึ้นด้วย

2.6 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับติดตาม นิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.7 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้อย่างพอใจทั้งสามฝ่าย

2.8 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานนั้น เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.9 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักครู ห้องเรียน มีความสะดวกสบายและคล่องตัว สร้างเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

2.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ หมายถึง เงินที่ได้รับเป็นประจำเดือน และเงินค่าตอบแทนสวัสดิการประเภทอื่น ๆ รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง

2.11 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมั่นคงในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงในชีวิตเมื่อพ้นออกจากงานไปแล้ว ความปลอดภัยต่าง ๆ อันเกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น การที่ไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลนั้น สร้างความพึงพอใจแก่บุคคลนั้นเพียงใด

2.13 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

1.6 ข้อตกลงเบื้องต้น

คำตอบที่ได้จากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและประชากรถือเป็นคำตอบที่ได้อย่างแท้จริง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปพิจารณาปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

2. ใช้เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. หน่วยงานที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น