

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์การแผนใหม่ในปัจจุบันนั้น ภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งที่จะต้องปฏิบัติ ในฐานะผู้บริหาร ซึ่งมีอยู่มากมายเป็นเอกประการนับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ อนุญาตตุลาการ ประสานบุคคลและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับชั้นจักต้องเกี่ยวข้องได้แก่ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารองค์การ โดยเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานด้านบุคคลจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และปริมาณพอเพียง แม้จะเป็นความยากลำบากอยู่ไม่น้อยก็ตาม ผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์การซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึกนึกคิดและความเห็นต่างกัน ให้มารวมมือร่วมใจปฏิบัติงานในองค์การให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 120)

บุคคลมีความสัมพันธ์และสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นส่วนสำคัญอันดับต้นของการบริหารงานทุกชนิด ดังแนวคิดที่ว่าบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมากองค์การจะตั้งอยู่ไม่ได้หากไม่มีบุคคลปฏิบัติงาน และทำนองเดียวกันถ้าไม่มีองค์การให้บุคลากรปฏิบัติงานการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลจะไม่เกิดขึ้น การพัฒนาประเทศนั้นถ้ามีคนมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำให้งานได้ผลรวดเร็วและประหยัดย่อมง่ายขึ้น คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของ ถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว จึงกล่าวได้ว่าถ้าหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสจะเกิดผลดีในการทำงานย่อมมีมาก (ไพศาล อานามวัฒน์. 2543 : 1)

เนื่องจากการพัฒนาประเทศต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นกับการศึกษา ดังที่ ปิ่น มาลากุล (อ้างในถึงไพศาล อานามวัฒน์. 2543 : 1) ได้กล่าวว่า “การศึกษา คือ เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา

เศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม” จึงจะเห็นได้ว่า การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการพัฒนาสังคม เพราะการพัฒนาสังคมในขั้นต้นนั้น คือ การเตรียมคนหรือพัฒนาคนเพื่อให้อยู่ร่วมในสังคมเดียวกัน เกิดประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมอย่างเสมอภาคยุติธรรมมากที่สุดในการพัฒนาประเทศจะบรรลุได้ต้องอาศัยปัจจัยอยู่ 2 อย่าง คือ ทรัพยากรที่มีอยู่ในธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องได้รับการศึกษาฝึกอบรมทั้งฝีมือและความสามารถพิเศษ จึงจะนำทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดมาแปรรูปเป็นของกินของใช้ให้เพียงพอ

เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพนั้น ครูนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญต่อการจัดระบบการเรียนการสอน ครูนั้นเป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนในสังคม ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคทุกสมัย ครูเป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคทุกสมัย ครูเป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมไทยมาแต่โบราณ ในสภาพความเป็นจริงเมื่อบุคลากรครูมีความสำคัญต่อหน่วยงานเช่นนี้แล้วจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาบุคลากรไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ โดยหาวิธีการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดความรักในหน่วยงานที่ทำและพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนา ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออก (ไพศาล อายานาม. 2543 : 2)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544 : 19) กล่าวว่า ปัญหาที่มาจากโรงเรียนเอกชน พบว่า บุคลากรและครูในโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งมีวุฒิต่ำ และหรือได้รับเงินเดือนไม่เต็มวุฒิ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ครูโรงเรียนเอกชนขาดความมั่นคงในอาชีพ โรงเรียนขาดแคลนปัญหาการขาดแคลนครูบางสาขาวิชา ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาเอกชน

นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาไทย อันเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับพุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 26-27) ซึ่งระบุเกี่ยวกับข้อปฏิบัติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในหมวดที่ 7 ได้แก่มาตรา 53 ที่ให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้

การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจที่จะกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ จากข้อกำหนดดังกล่าวทำให้โรงเรียนทุกแห่งต้องให้ความสำคัญต่อ “ครู” ผู้มีบทบาทสูงต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ และครูต้องปรับปรุงตนเอง เพื่อรับรองแนวความคิดเพื่อปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2542

ครูในโรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบจากหลักการศึกษาไทยที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 10) หมวด 3 มาตรา 17 ซึ่งกล่าวถึงการศึกษาภาคบังคับนานถึง 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งโรงเรียนเอกชนจะได้รับผลกระทบมากขึ้น เนื่องจากผู้ปกครองจะนำบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนรัฐบาลเพราะประหยัดกว่าและมีการย้ายถิ่นที่อยู่ นอกจากนี้การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามมาตรฐานต้องปิดตนเองไป ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติ หมวด 6 ซึ่งส่งผลกระทบต่อครูในโรงเรียนด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 47 – 51)

การเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคามซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ด้วยอย่างมาก และปัญหาที่พบในขณะนี้ คือ ปัญหาด้านบุคลากรครู ข้อมูลบุคลากร จากกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา 10 มิถุนายน 2547 พบว่ามีทรัพยากรบุคคลในการบริหารที่เป็นครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม มีอัตราการลาออกเป็นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรครูโรงเรียนเอกชนก็จะไม่อยู่นิ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและยังเป็นปัญหาที่พบเห็นอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม. 2547 : 3)

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัย ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการบริหาร และจากประสบการณ์ที่พบเห็นอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน เกี่ยวกับปัญหาด้านบุคลากรครูที่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความคิดเห็นว่า การบริหารจัดการคนจำนวนมาก ต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องว่าความสามารถของคนหากได้รับการกระตุ้นสนับสนุนในทางที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดประสงค์หลักในการบริหาร คือทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพของงานขององค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้ใช้กระบวนการจูงใจ คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จะต้องมียุทธศาสตร์จูงใจให้ครูเพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

ดังนั้นเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาของครูอย่างแท้จริง ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ โรงเรียนเอกชนจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างและอยู่ในระดับใด ผลจากการวิจัยจะทำให้ได้ข้อเสนอเทศที่มีความชัดเจนและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน และเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อดึงศักยภาพของบุคคลออกมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านปริมาณอัตราค่าจ้างครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการจูงใจครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบวิธีการจูงใจครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะวิธีการจูงใจ ครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดต่างกัน มีวิธีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดต่างกัน มีวิธีการจูงใจครู ในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด เกี่ยวกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีองค์ประกอบของเฮร์เบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113) รวมทั้งการศึกษาจากงานวิจัยการจูงใจ ผู้วิจัยได้พิจารณานำมาสรุปรวมเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจูง

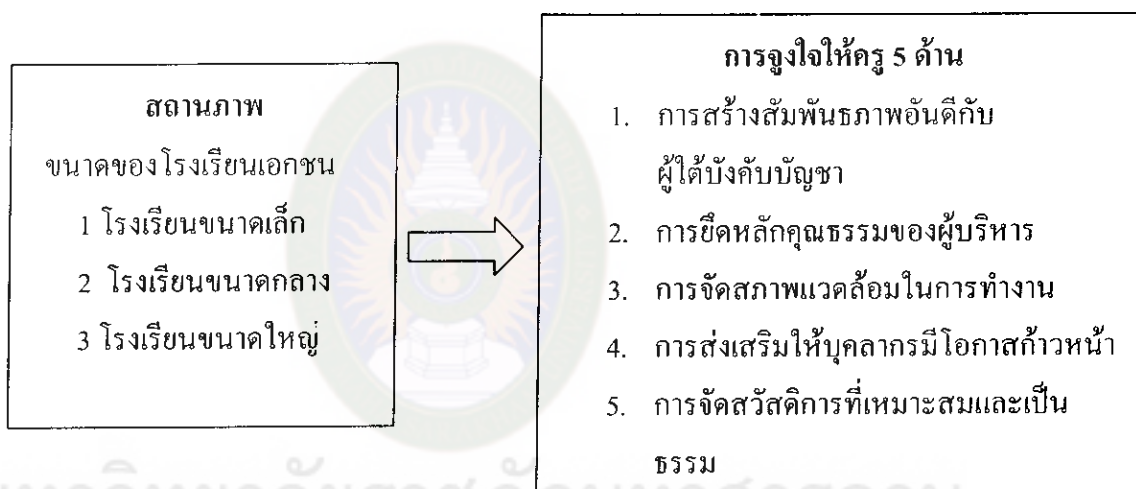
ใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม สรุปได้การจูงใจ 5 ด้าน คือ

1. การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร
3. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน
5. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ดังแสดงในแผนภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ของสมมติฐานระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ตามข้อมูล 10 มิถุนายน ปีการศึกษา 2547 จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 489 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษามหาสารคาม กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) การใช้ตารางของ Krejcie and Morgon (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) และการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 215 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

2.1.1 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การגיעใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม สรุปได้การגיעใจ 5 ด้าน คือ

1. การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา
2. การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร
3. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า
5. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิธีการגיעใจ หมายถึง วิธีการน้อมนำหรือกระตุ้นให้บุคคลได้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน 2525
3. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม
4. การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนรับการประชุมชี้แจง มอบหมายงานรับคำปรึกษาแนะนำ การสับเปลี่ยนหน้าที่ให้เรียนรู้งาน ตลอดจนได้รับคำสั่งให้

ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และวาจาจากผู้บังคับบัญชาตามระเบียบชอบด้วยกฎหมายในโรงเรียน

5. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกสัครวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัย และระดับชั้นพื้นฐานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม โดยใช้หลักเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียน ตามมติ ก.ค. ครั้งที่ 7/2538 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2538 : 1-2) มาปรับปรุงเป็น 3 ขนาด คือ

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่มีนักเรียน 121 – 300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงานต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY