

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กระทรวงศึกษาธิการได้มีการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่ยั่งยืนก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ ก็ต่อเมื่องานนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของ เขาได้ เพราะว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตความพึงพอใจในงาน จึงเป็นส่วนหนึ่งของความ พึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นส่งผลเป็นวงกว้าง โดยเมื่อบุคคลมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำนั้นอาจเนื่องมาจากความคับข้องใจที่เขาไม่ สามารถปฏิบัติงานได้ดีจะด้วยเหตุใด ๆ ก็ตามซึ่งอาจทำให้เขาถึงกับต้องลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจสูงกว่าน่าจะจะไม่คิดลาออกจากงานผู้ที่มีความพึงพอใจคูเหมือนจะ อยู่ในหน่วยงานนั้น ได้นานกว่าผู้ไม่เกิดความพึงพอใจและเช่นเดียวกันกับผู้ที่มีความพึงพอใจ ต่ำมักจะคิดลาออกจากงานไปแสวงหาที่ที่เขาคิดว่าเขาจะมีความพึงพอใจมากกว่าความสัมพันธ์ ระหว่างการเข้าออกงานกับความพึงพอใจนี้จะเห็น ได้ชัด โดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ ในตลาด

แรงงานซึ่งในสภาวะการณ์เช่นนั้นคนทำงานจะมีโอกาสเลือกงานที่จะทำได้มากกว่าเพราะฉะนั้น การเข้าออกงานของเขาจึงแสดงให้เห็นได้ถึงระดับความพึงพอใจที่ต่ำสำหรับงานเดิม การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้นเหมาะสมกับความ ต้องการของครุผู้บริหารในองค์การสามารถนำสิ่งจูงใจมาใช้กับบุคลากรแล้วตรงกับความต้องการของเขา บุคลากรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก การปฏิบัติงานย่อมเกิด ประสิทธิภาพสูงขึ้นความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลโดยตรงกับการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ฉลาดและต้องการประสบผลสำเร็จในการทำงานควรทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ พฤติกรรมของบุคคลที่มี ความเอาใจใส่ต่องานขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่อย่างเสมอเมื่อพบข้อบกพร่อง เสียหายก็พยายามแก้ไขหรือชี้แจงผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัวยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไม่สร้างความแตกแยกในหมู่คณะและไม่ขาดหรือหยุด งาน โดยไม่จำเป็นมีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข (กิตติมา ปรีดีติติก. 2542 : 33)

สิ่งจูงใจและองค์ประกอบที่จะส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ฆงยุทธ เกษสาคร (2542 : 161) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวความคิดของ นักวิชาการหลายท่านพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบ ไปด้วยองค์ประกอบ 6 ด้านได้แก่ ลักษณะงานที่ทำค่าตอบแทนและค่าจ้างการเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชาที่मानสภาพบรรยากาศในการทำงานองค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็น แรงผลักดันให้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยานมีอารมณ์มีความคิดมีความหวัง และความภาคภูมิใจเป็นแรงจูงใจในการผลักดันให้เกิดความรู้สึกถึงความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานถ้าครูผู้สอนมีความรู้สึกพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมากประสิทธิภาพของงานจะสูงแต่ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย ประสิทธิภาพของงานจะต่ำและอีกปัจจัยหนึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมากหรือน้อยแตกต่างกันนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้แล้วข้าราชการครูยังต้องปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน อีกเช่นงานวิชาการงานบุคลากรงานกิจการนักเรียนงานธุรการการเงินและพัสดุงานอาคาร

สถานที่งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จากสภาพปัญหาที่กำลังประสบอยู่ในสถานศึกษาทุกวันนี้ ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกคนไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ในชนบทหรือเขตในเมืองจะมากหรือน้อย ทั้งนี้แล้วแต่บทบาทในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน

การพัฒนาคุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนแต่ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพจะเอื้อต่อการจัดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของคนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตและสถานที่ที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือสถานศึกษาภารกิจของสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทรัพยากรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการที่ดีเพื่อสนองภารกิจหลักคือการจัดการศึกษาและด้านที่สำคัญที่สุดคือ คนผู้บริหารสถานศึกษาคือที่มีบทบาทในการบริหารจัดการที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลเพราะความพึงพอใจและการทำงานอย่างมีความสุขจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของครู

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ซึ่งน่าจะมีสภาพปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจการทำวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิจัยหลายท่าน อาทิ เช่น ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงานของ วอน ฮัลเลอร์ บีกิลเมอร์ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของลือคและบัจจยที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสุนันทาเลาहनันทน์ แล้วผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกมาได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 5) ด้านความมั่นคงในการทำงานการวิจัยว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความพึงพอใจต่างกันหรือไม่ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงเพื่อสร้างความพึงพอใจและขจัดปัญหาที่เป็นเหตุแห่งความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสม (Mixed Method) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 1.1 ตำแหน่งงานของข้าราชการครู จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1.1 ครูผู้ช่วย
 - 1.1.2 ครู คศ.1
 - 1.1.3 ครู คศ.2
 - 1.1.4 ครู คศ.3

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 3 ขนาดดังนี้

1.2.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)

1.2.2 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน)

1.2.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

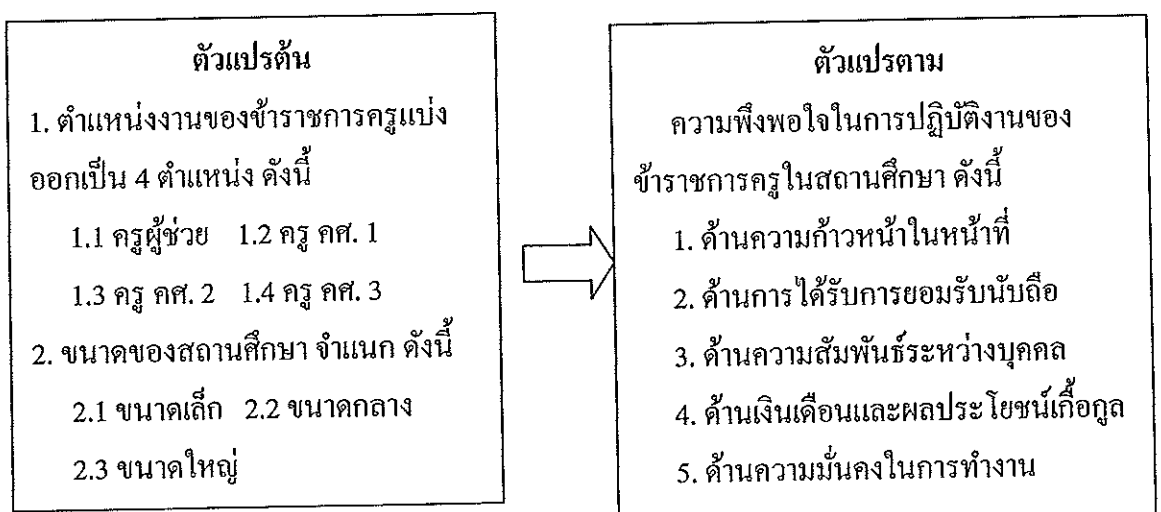
1.2.4 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากรอบแนวคิดจากการศึกษาความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองคาย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ทั้งหมด 5 ด้าน (อ้างอิง Cooper. 1958 : 127, Gilmer. 1966 : 814, Maslow. 1970 : 314,
Herzberg. 1975 : 354, Locke. 1976 : 254, สุนันทา เลาหพันธ์. 2546 : 125)

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากกรอบแนวความคิดในการวิจัยสามารถนำความเขียนเป็นแผนภูมิในการวิจัยได้
ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลเป็นระดับความรู้สึกที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับกับความคาดหวังหากผลประโยชน์ที่ได้รับมีมากกว่าความคาดหวังจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกคือความรู้สึกพึงพอใจในขณะเดียวกันหากผลประโยชน์ที่ได้รับว่ามีน้อยกว่าความคาดหวังจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางลบคือความรู้สึกไม่พึงพอใจความรู้สึกหรือทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากการปฏิบัติงานการได้เลื่อนเงินเดือน ได้รับพิจารณาความดีความชอบได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา และการมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติม การได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

1.2 การได้รับความนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยให้เกียรติให้ความสำคัญได้รับการยอมรับนับถือในผลงานและความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ตนเอง

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือในการทำงาน เป็นที่พึ่งเมื่อเกิดปัญหาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน

1.4 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือนในปัจจุบัน ค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความสามารถยังชีพได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการได้รับการรักษาพยาบาล ค่าคุ้มครองเกี่ยวกับอุบัติเหตุทุนการศึกษา ค่าเล่าเรียนบุตร โบนัส และผลประโยชน์ ที่ได้รับเมื่อไม่ได้ทำงานหรือออกจากงาน

1.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนเกี่ยวกับมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ การปฏิบัติงานที่ได้รับความเป็นธรรม และมีความก้าวหน้า มีความมั่นคงในสถานที่ทำงาน ตลอดจนการได้รับการดูแลเอาใจใส่ ในเรื่องสวัสดิการระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อเนื่องจน เกษียณอายุราชการ การประกัน ความต่อเนื่อง อนุญาตให้หยุดงานการช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพและการพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ

2. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

3. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน และการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งตำแหน่งงานออกเป็น 4 ตำแหน่งงาน ดังนี้ 1) ครูผู้ช่วย 2) ครู คศ. 1 3) ครู คศ. 2 4) ครู คศ. 3

4. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2548 โดยแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้ 1) ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน 2) ขนาดกลาง หมายถึงสถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 121 – 300 คน 3)ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. ได้ทราบข้อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. ได้ทราบถึงสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
4. ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ที่ต้องการอยากรจะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2