

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านวิถีชีวิต และค่านิยมต่าง ๆ เช่น สถาบันครอบครัวจากที่มีขนาดใหญ่ ปัจจุบันมีขนาดเล็กลง เป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ความสัมพันธ์ในครอบครัวและระบบเครือญาติเริ่มสลาย ชุมชนเริ่มอ่อนแอ กลายเป็นสังคมเมืองมากขึ้น ความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวมน้อยลง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม จากการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น สภาพเศรษฐกิจเกิดกระแสบริโภคนิยม เกิดการแข่งขันด้านการค้าอย่างรุนแรง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายอย่างรวดเร็ว ทำให้มีจำนวนลดน้อยลงไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชาชนซึ่งเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคมมากขึ้น สถาบันศาสนาซึ่งเคยเป็นพลังสำคัญและเป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกอบรมของกุลบุตรกุลธิดาของศาสนิกชน กลับได้รับการยอมรับในฐานะที่พึ่งทางใจน้อยลง คุณภาพการศึกษาโดยเฉลี่ยต่ำลงและมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับหลายประเทศในระดับเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 1-4)

ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้เกิดจากในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยมุ่งที่จะพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างเดียว จนกระทั่งเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยนการพัฒนาใหม่ที่เน้น “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” นั่นคือการมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของคนเพื่อให้เป็นปัจจัยการพัฒนาทั้งปวง มีการปฏิรูปการศึกษาโดยการประกาศใช้กฎหมายการศึกษาแห่งชาติขึ้นเสมือนเป็นธรรมนูญการจัดการศึกษาของประเทศไทยเป็นครั้งแรก เรียกว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นคนเก่ง คนดี และอยู่อย่างมีความสุข แต่ในการปฏิรูปการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องปฏิรูปในหลาย ๆ ด้านเช่น ด้านบุคลากรครู ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านผู้เรียน ซึ่งการปฏิรูปการศึกษามีผลสำเร็จมากน้อยหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากครู ครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และเห็นชอบกับการปฏิรูปการศึกษาด้วย แต่สภาพปัจจุบันครูก็มีปัญหาหลายอย่างด้วยกัน

ปัญหาของครูไทยเริ่มตั้งแต่ผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู คือ คนเก่งมักไม่นิยมเรียนครู สถาบันผลิตครูมีหลักสูตรไม่ทันสมัยและเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ วิชาชีพครูมีเงินเดือนต่ำเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ เป็นเหตุให้คนเก่งไม่อยากเป็นครู วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่องในสังคม ครูไม่ค่อยมีความพอใจในวิชาชีพครูก็เพราะทัศนคติต่อวิชาชีพของตนเองไม่ดี ครูมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู ทำให้ครูขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ (สอาดจิต ชลวิทย์. 2548 : 1-6) จากปัญหาดังกล่าวของ แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ในด้านการศึกษาก็ได้กำหนดนโยบาย เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิรูประบบการผลิต การผลิตและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายคือผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการคัดเลือกและการจูงใจให้ผู้ที่มีความเหมาะสมมาเป็นครู ให้ครูได้รับการพัฒนาน้อย 2 ปีต่อครั้ง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และรู้จักใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคงในอาชีพให้กับครู รวมทั้งปรับปรุง โครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครูให้ดีขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : 1-11) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนได้เห็นความสำคัญของครู จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มศักยภาพครูในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2548-2551) เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู โดยมีโครงการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครูในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและมาตรฐานวิชาชีพ มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติครู และพัฒนาคุณภาพชีวิตครูให้ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. 2548 : 18-19)

ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามภารกิจ ผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารงาน เพื่อนำทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานใน โรงเรียน ดังนั้นนอกจากความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ผู้บริหาร โรงเรียนยังต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการสร้างแรงจูงใจครู เช่น สร้างแรงจูงใจ โดยการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู พิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดสวัสดิการให้กับครูเกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงเรียน จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ เป็นต้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อที่ผู้เกี่ยวข้องจะได้พิจารณานำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูหรือนำไปใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลและแนวทางในการเลือกวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ตอบสนองต่อความต้องการของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
3. สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอื่นที่จะนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ทั้งจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) และคนอื่นๆ (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2549 : 9-17 ; ฐิต แก้วศรีสค. 2549 : 6-9) ตลอดทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการเพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มี ผู้ศึกษาไว้ตรงกันมากที่สุดและมีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถ ดำเนินการได้มี 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. ด้านกายภาพ
6. ด้านความสำเร็จในชีวิต

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 2,466 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน แล้วสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

- 3.1.1.1 ปริญญาตรีและต่ำกว่า
- 3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

- 3.1.2.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปี
- 3.1.2.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น หรือพลังให้ครูแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นประโยชน์กับนักเรียน โรงเรียนและทางราชการ ได้แก่

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานสอนของครูตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัด เป็นงานที่ทำให้ออกกำลังกาย ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ครูนั้นมีอิสระในการตัดสินใจหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสดำเนินการอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเอง

1.5 ด้านกายภาพ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เงินเดือน สภาพห้องเรียน สภาพอาคารเรียน สวัสดิการ

1.6 ด้านความสำเร็จในชีวิต หมายถึง การที่ครูสามารถสอนหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและส่งผลถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย

2. ครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-2หรือช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครู จำแนกได้ 2 ระดับ คือ ปริญญาตรีและต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการ ข้าราชการครู ตั้งแต่บรรจุจนถึงปัจจุบัน จำแนกได้ดังนี้

4.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปี

4.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกเป็น ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1 - 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 121 - 300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป