

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด สิ่งที่สำคัญขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานขององค์กร ในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหารนั้น บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง องค์กรสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ มีการมองว่าคนหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีขีดความสามารถสูงเป็นทุนมนุษย์ องค์กรใดมีทุนมนุษย์หรือมีพนักงานที่มีขีดความสามารถสูง องค์กรนั้นก็จะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้มาก (ทวิศักดิ์ สุธกวัติน, 2551 : 4) และจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนมุมมองในการบริหารจัดการองค์กร จากในอดีต ยุคเกษตรกรรมที่ถือว่าทรัพยากรหลักที่สำคัญคือ ที่ดิน ต่อมาในยุคอุตสาหกรรมทรัพยากรหลักที่สำคัญคือ เครื่องจักร แต่ในอนาคตอำนาจทางเศรษฐกิจจะขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งครอบคลุมถึงทักษะ การศึกษาและความรู้ (ไพฑูลย์ ช่างเรียน และพิชิต พิทักษ์สมบัติ, 2550 : 35) จึงถือได้ว่าองค์ประกอบด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่นๆ เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน องค์กรทุกองค์กรจึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่งถ้าผู้บริหารสามารถส่งเสริมบุคลากรในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547 : 15) มนุษย์ทั้งหลายล้วนมีความต้องการ และเมื่อความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองที่พึงพอใจ (Unsatisfied Need) จะเกิดความตึงเครียด (Tension) ซึ่งจะไปกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน (Drive) เพื่อหาวิธีการหรือหาพฤติกรรม (Search Behavior) ที่จะนำไปสู่หรือมาให้ได้ซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งหากได้ตามที่ต้องการแล้ว (Satisfied Need) ความตึงเครียดก็จะผ่อนคลาย (Reduction of Tension) ซึ่งประเด็นสำคัญของ

การจูงใจอยู่ที่ว่าความต้องการส่วนตัวบุคคลของพนักงาน (Individual's Need) กับเป้าหมายขององค์กร (Organization's Goals) มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด หากความสอดคล้องสูง การจูงใจก็จะยิ่งประสบความสำเร็จสูงด้วย (รอบบินส์; และคลูเตอร์, 2547 : 142 อ้างถึงใน ชาตรี เหล่าเลิศรตนา, 2553 : 2)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณภาพของคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นการพัฒนากำลังคนให้มีความมีประสิทธิภาพ ให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของประเทศ คือ จำเป็นต้องอาศัยครูเป็นสื่อกลาง เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้ฝึกอบรมสั่งสอนให้เยาวชนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ จึงต้องเตรียม และสร้างครูให้มีคุณภาพ (ปริยานุช ทองสุก, 2549 : 1) เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้นส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การปฏิบัติงานของครู ครูต้องมีลักษณะที่ดี คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีอุดมการณ์ และจรรยาบรรณความเป็นครู ดังนั้นผู้ที่เป็นครูจะต้องมีความพึงพอใจในอาชีพครูเป็นที่ตั้ง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูนั้นมีหลายประการ เช่น การรู้สึกว่าได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ (ปริยานุช ทองสุก, 2549 : 2) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกมั่นคงในชีวิต และความรู้สึกประสบความสำเร็จ (อรัญญา มหาแก้ว, 2547 : 29) อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องพยายามทำให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะ โรงเรียนเอกชนเพราะครูในโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่จะมีปัญหาในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพ เมื่อเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาลซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากสวัสดิการจึงทำให้โรงเรียนเอกชนประสบกับปัญหาครูลาออกเพื่อไปสอบบรรจุ เข้าโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนจึงเปรียบเสมือนศาลาพักร้อนให้กับผู้ที่หางานทำไม่ได้ หรือรองานรัฐบาล หรืองานเอกชนอื่นที่มีรายได้สูงกว่าสถานภาพครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความมั่นคงเช่นครูโรงเรียนรัฐบาล เพราะรายได้ต่ำ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน ครูจำนวนหนึ่งอยู่เพื่อรอผลสอบบรรจุเมื่อรัฐบาลเรียกบรรจุเมื่อใดก็จะลาออกทันที ซึ่งบางครั้งเป็นการออกระหว่างปี จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน และการจัดหาครูเข้าสอนแทน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540 : 26) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูโรงเรียนเอกชนเพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เป็นโรงเรียนเอกชน ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการสอน และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ เพื่อเตรียมพร้อมรับการแข่งขันทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก เพราะหากครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้วจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนด้วย ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างแท้จริง สามารถเห็น ได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้า นำเสนอฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

สมมติฐานของการศึกษา

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับรายได้ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
6. ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2554 จำนวน 150 คน ผู้ศึกษาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มประชากร ซึ่งการประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยอ้างอิงตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 108) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 108 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาเริ่มต้นศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต แล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวความคิด ในการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2554 จากนั้นนำข้อมูลเบื้องต้น เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น ในเดือนตุลาคม 2554

นิยามปฏิบัติการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่จะปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เป็นผู้ที่รักในงาน มีความตั้งใจจริง ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ครูโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในปีการศึกษา 2554

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพ ระดับเงินเดือนและประสบการณ์การทำงาน

1 เพศ หมายถึง เพศของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย หรือ เพศหญิง

2 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพด้านการสมรสที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด อยู่กับคู่สมรส หรือ หม้าย/หย่า/แยก

3 ระดับรายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้สุทธิต่อเดือนโดยไม่หักค่าใช้จ่ายของครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000 – 15,000 บาท, 15,001 – 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท

4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมารีวิทยาการบินบุรี จังหวัดปราจีนบุรี แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี, 5–10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยนี้เกิดจากตนเองซึ่งประกอบไปด้วย

1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นที่สนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้บรรลุตามเป้าหมาย โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การเพิ่มอัตราเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถการอบรมดูงาน และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างเป็นธรรมชาติ

5 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่ว่าจะป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย

1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดหรือแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานกับครู ที่มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างอบอุ่น

3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับการปกป้องคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน

4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ที่สนับสนุนมีความเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

5 รายได้ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการประเภทอื่นๆ