

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบันทำให้บุคคลต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นชีวิตในครอบครัว โรงเรียน หรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ขณะเดียวกันแต่ละบุคคลก็มีความปรารถนาและความต้องการที่แตกต่างกัน เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและเข้าใจความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียรและความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการหัวหน้าที่มีความเข้าใจถึงปัญหาในการทำงานของตนเช่นกัน ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรอย่างมากโดยเฉพาะประสิทธิภาพของการทำงาน และผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในหน่วยงานไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจที่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บางครั้งอาจมีการนัดหยุดงาน หนีงาน หรือลาออก ส่งผลเสียหายต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสร็จไม่ทันตามที่กำหนดไว้ (สมุทพร ชำนาญ. 2553 : 8)

ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นระบบ มั่นคง และเจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งพัฒนาองค์กรให้ถึงพร้อมด้วยศักยภาพประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารก็คือการทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นเรื่องยาก เพราะถึงแม้เราจะได้อุทิศตนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่หากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นจะหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถและผลงานเป็นที่ประทับใจย่อมเป็นไปได้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2550 : 4)

พฤติกรรมองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคล และหน่วยงานจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์จะบังเกิดผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกรักที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง บุคลากรที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน สามารถแก้ไขปัญหาคัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่รู้สีกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน (ฉัตรภูพันธ์ เจริญนนท์. 2551 : 5)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น รวมไปถึงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถสร้างงานเพื่อประกอบอาชีพอิสระได้ โดยยึดแนวปฏิบัติ ตามปรัชญาของสถานศึกษา คือ “คุณภาพ คู่คุณธรรม นำสู่สากล” อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันสถานศึกษาดังกล่าวกำลังประสบกับปัญหาการขยายตัวของข้าราชการครู ทำให้เกิดการขาดแคลนข้าราชการครู ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง ข้าราชการครูจึงรู้สึกท้อแท้ ขาดความตั้งใจในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2558) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูผู้สอน การจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการศึกษานี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูผู้สอน การจัดการเรียนรู้ และการบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน สังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด 977 คน แบ่งออกเป็น วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี 92 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา 124 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี 264 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด 57 คน วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก 99 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี 122 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง 171 คน และวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว 48 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2558)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน สังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี จำนวน 26 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 35 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด จำนวน 16 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดนครนายก จำนวน 28 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 34 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง จำนวน 50 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว จำนวน 13 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น

1.1.1 ประสิทธิภาพน้อย

1.1.2 ประสิทธิภาพมาก

1.2 สถานที่ตั้งของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 จังหวัดจันทบุรี

1.2.2 จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2.3 จังหวัดชลบุรี

1.2.4 จังหวัดตราด

1.2.5 จังหวัดนครนายก

1.2.6 จังหวัดปราจีนบุรี

1.2.7 จังหวัดระยอง

1.2.8 จังหวัดสระแก้ว

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่คอยกระตุ้นให้ครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงใต้เกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร แบ่งออกเป็น

ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้ครูชอบและรักงาน โดยการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลของงานซึ่งเป็นความรู้สึกของครูที่ต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจความศรัทธาการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง

3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

4. ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพโดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ครูเต็มใจทำงานมากขึ้น ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา มีการจัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การมอบหมายงาน การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุขโดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีจากนักเรียนและผู้ปกครอง

3. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง เสถียรภาพในการจ้างงาน การมีงานทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้สึกรับประกันและศรัทธาในวิชาชีพ

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน การรวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนของครู ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบรวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

6. สถานภาพในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติยศและชื่อเสียง รวมทั้งการได้รับสิทธิพิเศษและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ของภาคตะวันออกเฉียงใต้ 14 แห่ง ประกอบด้วย

1. จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี

2. จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา และวิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์

3. จังหวัดชลบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ และวิทยาลัยเทคนิคพัทยา

4. จังหวัดตราด ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคตราด

5. จังหวัดนครนายก ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก

6. จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และวิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน

7. จังหวัดระยอง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคระยอง วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย และวิทยาลัย

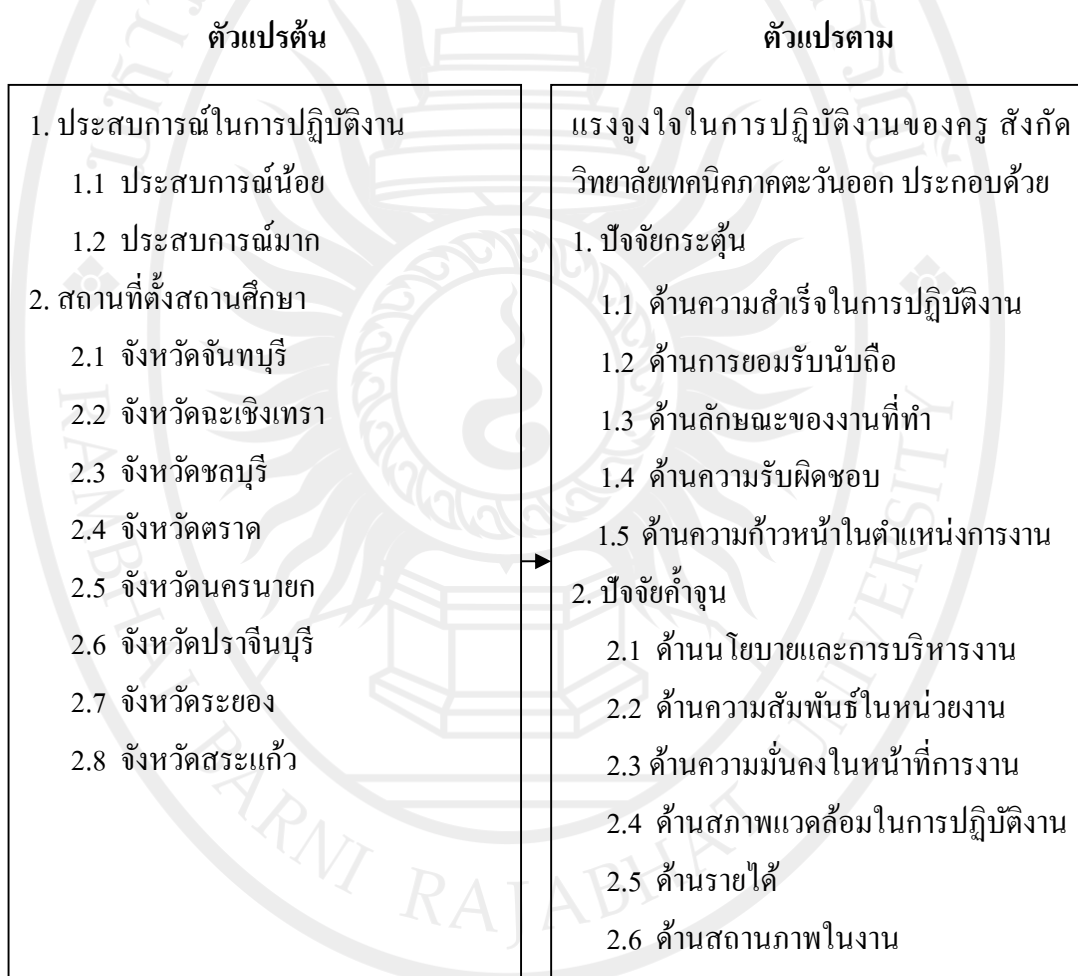
เทคนิคมาบตาพุด

8. จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

ครู หมายถึง ข้าราชการครู และพนักงานราชการครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคแต่ละแห่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 158) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก ยังสามารถอธิบายเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี