บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภารกิจขององค์กรทุกอย่างสำเร็จได้ด้วยการปฏิบัติงานของบุคลากร แม้องค์กรจะมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นเครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้นแต่ภารกิจทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็เพราะคน ด้วยเหตุที่คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีความคิด คนจึงแตกต่างกันโดยธรรมชาติ เมื่อต้องมาทำงานร่วมกัน กฎ กติกา ข้อตกลงอื่นๆ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากมีแรงจูงใจแล้ว ย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คนจึงถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะคนจะเป็นผู้นำไปสู่ความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นวัสดุ งบประมาณ และวิธีการจัดการคงเป็นองค์ประกอบเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ชม ภูมิภาค (2533:88) ได้สรุปไว้ว่าภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้น โดยแรงขับเพื่อให้บรรลุหลักชัย ทำนองเดียวกันกับ กมลรัตน์ หล้าวงษ์ (2528:227) แรงจูงใจหมายถึงการกระตุ้นหรือล่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ขึ้นด้วยสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่ง พวงเพชร วัชรอยู่ (2542:2) ให้ความหมายอย่างกว้างๆ ของแรงจูงใจว่า "สิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น" และ ธงชัย สันติวงค์ (2537:394) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามตอบสนองของคนงานเพื่อให้การทำงานของคนงานมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยัง (Young อ้างถึงใน พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา,2542:138) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำสนับสนุนความก้าวหน้าของกิจการที่กระทำและกำหนดแบบแผนของกิจกรรมที่กระทำและได้แนะนำวิธีสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน โดยได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการบริหารถือว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการกระตุ้นให้คนตั้งอกตั้งใจทำงานเพื่ออุทิศตนให้กับการทำงานเต็มที่และการจูงใจมีได้สองวิธีคือ ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทนทางจิตใจ สิ่งจูงใจในรูปผลประโยชน์โดยปกติคือ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัสหรือสวัสดิการต่างๆ ควรกำหนดเป็นขั้น เป็นระดับมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งควรกระทำให้ชัดเจน สิ่งที่เป็นสิ่งล่อใจอาจกลับกลายเป็นสิ่งที่สร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ความดับข้องใจ ส่วนสิ่งจูงใจทางจิตหรืออาจเรียกว่าแรงจูงใจทางอ้อมเป็นเรื่องละเอียดอ่อนเป็นเรื่องความพอใจหรือถูกใจของแต่ละคน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของบริษัท หรือหน่วยงาน หัวหน้างานหรือผู้บริหารที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้องย่อมทำให้ลูกน้องอยากทำงานด้วย

การบริหารองค์การแผนใหม่ในปัจจุบันนั้น ภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้บริหาร ซึ่งมีอยู่มากมายเป็นอเนกประการนับแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ ประสานบุคคลและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับชั้นมีต้องเกี่ยวข้องได้แก่ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (สมพงษ์ กษมสิน อ้างถึงใน สุทัศน์ ตุรงค์เรือง,2540:1) ซึ่งผู้บริหารองค์การโดยเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานด้านบุคคลจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และปริมาณเพียงพอแม้จะเป็นความยากลำบากอยู่ไม่น้อยก็ตาม ผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์การซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึกนึกคิดและความเห็นต่างกัน มาร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานในองค์กรให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ (ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์ ,2544:120)

การพิจารณาความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานพิจารณาได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเพราะการบริหารงานบุคคลคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของหน่วยงานโดยตรง ดังที่ ภิญโญ สาธร (2517:45) ได้สรุปไว้ว่า "ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ วงราชการและวงการศึกษาถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอหรือขาดวิญญาณขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน" การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์การนั้นมีสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของความสำเร็จก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง มีความพึงพอใจในการทำงาน กระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับองค์การและมีความสุขในการทำงานจากการศึกษาวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อการทำงานและช่วยให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน ก็คือแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at Work) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ,

2545:85) ดังนั้นวิธีการหนึ่งที่จะเพิ่มประสิทธิผลและความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การ ก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลขององค์การ

ปัญหาสำคัญโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บริหารองค์การมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรทั้งหมดในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ค้นพบและพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงาน การพัฒนาทักษะในการทำงานของข้าราชการครูอย่างชัดเจนแล้ว ยังจะต้องมีความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจของข้าราชการครูให้เกิดความรักและความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพอีกด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครู การสร้างแรงจูงใจในโรงเรียนที่สอดรับกับบทบาท อำนาจ หน้าที่ ทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำเป็นต้องบูรณาการ จึงจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นในการที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์การเกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ การสร้างแรงจูงใจเป็นการช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางต่างๆ ของการเกิดพฤติกรรมในตัวบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า การจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของแรงจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในความคิดเห็น การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในองค์การ เพื่อนำองค์การหรือสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายหรือทิศทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น แผนงานกำลังคน งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไปสู่เป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของการจัดการศึกษา

เนื่องจากสภาพทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทำให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในท้องที่ทุรกันดาร การคมนาคมลำบาก อยู่บนภูเขาและหมู่บ้านต่างๆ ที่เป็นชนเผ่าต่างๆ เช่น ปะกาเกอะญอ (กะเหรี่ยง) ม้ง ลีซอ ละว้า ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคที่รอคอยการแก้ไข การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต1 ทั้งนี้เพื่อสถานศึกษาจะได้ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนและการเปลี่ยนแปลงสังคม ทั้งนี้เพื่อความเจริญงอกงามและคุณภาพชีวิตของเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะในปัจจุบันนี้การกระจาย

อำนาจการบริหารจัดการได้ลงมาถึงสถานศึกษาเป็นส่วนมาก ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ การจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ก็จะส่งผลดีตามไปด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณานำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ก็จะส่งผลดีต่อการบริหารสถานศึกษายิ่งๆ ขึ้นไป จากสภาพการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและมีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาแตกต่างกันในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นอย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ มีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่อสอน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

   การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

   1.1 ด้านลักษณะการทำงาน

   1.2 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ

   1.3 ด้านความมั่นคง

   1.4 ด้านความเจริญก้าวหน้า

   1.5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

   1.6 ด้านองค์กรและผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร

ในการวิจัยในครั้งนี้คือข้าราชการครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 1,088 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 145 คน รวมทั้งหมด 1,233 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 353 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 46 คน รวม 399 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi–Stage Random Sampling)

3. ตัวแปร

ตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้คือ

3.1 ตัวแปรต้น คือ เพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาทางการศึกษา และสถานภาพสมรส

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้คือ สถานศึกษา โรงเรียน และโรงเรียนสาขา เป็นสถานศึกษาเดียวกันเพราะมีผู้บริหารสถานศึกษาเดียวกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจตรงกัน การวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง พื้นที่ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและประกาศให้เป็นเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในที่นี้หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนของรัฐ

แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งพิจารณาแรงจูงใจในด้านลักษณะงานและสภาพการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และด้านองค์กรและผู้บริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังผลักดันภายในของบุคลากรที่จะกระตุ้นกำหนดหรือตอบสนองความต้องการและมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มี 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านองค์กรและผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่