

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นการรวมตัวของกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมกันทำงาน ดังนั้นความสำเร็จในด้านความคิด และพฤติกรรมจึงมีมากมายตามลักษณะของแต่ละบุคคลซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์การนั้นๆ ดังที่ เลอวีธ (Leavith อ้างถึงใน รุ่งนัย สันติวงษ์, 2537: 377) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาพฤติกรรมความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานก็จะมีผลมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งเป็นความสุขของผู้ที่ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามที่บุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสมศักดิ์ เหมะสุรินทร์ (2546:20) ได้สรุปไว้เช่นกันว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกความคิดและเจตคติทางด้านบวกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่องานในหน้าที่เขารับผิดชอบ ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของงานส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ จะส่งผลให้มีการลาออก การขาดงาน การละทิ้งหน้าที่ รวมทั้งการวิพากษ์วิจารณ์ทางลบ และการไม่ให้ความร่วมมือในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ผลเสียต่อองค์การในที่สุด

ความพอใจหรือไม่พอใจในงาน คือ พฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ การที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถศึกษาได้จากกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่นเดียวกับที่อดิสร แดงเรือน (2547:8) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะการที่บุคคลใดจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้สึที่ดีต่องานถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี แต่หากขาดความรู้สึที่ดี ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในงานแล้วองค์การหรือหน่วยงานก็จะประสบปัญหาหรือไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:143) ที่

สรุปไว้ว่าองค์การใดก็ตามหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้กับงาน

ดังนั้นในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การฝ่ายบริหารจึงควรหาทางตอบสนองความพึงพอใจ สร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเพื่อนำมาใช้เป็นแนวในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพราะหากบุคคลในองค์การมีความพึงพอใจในงานที่ทำย่อมทำให้เกิดความสบายใจและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานของตนอย่างสม่ำเสมอ และแสวงหาวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอโดยการรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อที่จะให้แรงเสริมโดยการจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างถูกวิธี

จากจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ต้องการให้การศึกษาที่มีคุณภาพสูงขึ้นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือครู ครูควรเป็นผู้ชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นผู้สอนหรือป้อนความรู้ให้กับผู้เรียนทั้งหมด ซึ่งตรงกับทัศนะของ นงลักษณ์ มณีสำว (2546:1-2) ที่ได้ให้ทัศนะไว้เช่นกัน ว่าครูในยุคปัจจุบันต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูยุคใหม่ต้องรู้เป้าหมายของการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ครูต้องสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถสนองตอบความต้องการของสังคมและบุคคล พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าครูจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทตามความต้องการดังกล่าว ฉะนั้นการศึกษาสภาวะความต้องการและความพึงพอใจของครูจึงเป็นส่วนสำคัญ เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการวัดประสิทธิภาพขององค์การ

การจัดการศึกษาเอกชนถือเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลในเรื่องการจัดการศึกษาโดยมีสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบผลกำไรที่ได้จากการลงทุนทางการศึกษา นอกจากผลตอบแทนที่ได้เหมาะสมแล้ว ยังเป็นการช่วยเหลือสังคมในการพัฒนาคนอีกด้วย จากการปฏิรูปการศึกษาเอกชนไปสู่ยุคใหม่ เป็นการเน้นการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพสูงและเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาที่อิสระ คล่องตัว พึ่งตนเองได้ แต่เมื่อเทียบกับโรงเรียนรัฐบาลแล้วโรงเรียนเอกชนยังประสบปัญหาอยู่หลายด้าน เช่นการยอมรับของผู้ปกครอง ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ดังเช่นการขาดแคลนครูที่ตรงกับวุฒิ ครูออกกลางคัน ครูไม่ตั้งใจ

ปฏิบัติงานอย่างจริงจังอันเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและเพื่อนผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ได้ประสบปัญหาเหล่านี้ด้วยเช่นเดียวกัน

ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนมีผลต่อการพัฒนาการศึกษา หากไม่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแล้ว การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนจะไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร สถานภาพส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร มีปัญหาในการทำงานอย่างไร และมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 และนำเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
3. เพื่อศึกษาปัญหาในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
3. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
4. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 และนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้คือ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในประเด็นต่อไปนี้

- 1.1 การประกอบอาชีพครูโรงเรียนเอกชน
- 1.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.3 ผลตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.4 การบังคับบัญชา
- 1.5 ลักษณะงาน
- 1.6 สภาพแวดล้อม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่ ดังนี้คือ โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 จำนวน 25 โรงเรียน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 จำนวน 316 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 จำนวน 160 คน จากจำนวนโรงเรียนเอกชน 14 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. ตัวแปร

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

4.1 ตัวแปรชุดที่ 1 ได้แก่ สถานภาพส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

4.2 ตัวแปรชุดที่ 2 ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสูงของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจมีผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 แต่ไม่รวมโรงเรียนนานาชาติและโรงเรียนที่มีนักเรียนประจำ

ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ครูที่ได้รับอนุญาตให้เป็นครูและได้รับการบรรจุ โดยสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ทำการสอนประจำในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงครูพิเศษ ครูพี่เลี้ยงและบุคลากรสนับสนุน

แนวทางในการสร้างความพึงพอใจ หมายถึง วิธีการที่จะนำมาใช้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่