

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถ ที่จะปรับตัวให้เข้าอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาสังคม ให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ น่าอาศัย ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาไว้ว่า “เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

องค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาย่อมมีบทบาทสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเป็นตัวจักรสำคัญ ที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูได้ปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรจะมีความตั้งใจในการสอน เพื่อให้ลูกศิษย์ของตนเองมีความรู้อย่างเต็มที่ อาคม วัตไชสง (2547, หน้า 122) กล่าวว่า “การที่ครูมีขวัญที่ดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นมากกว่าที่ครูมีขวัญต่ำ จากการวิจัยของคูเปอร์ (Cooper, 1974, p. 31-33) พบเช่นกันว่า ขวัญของครูมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอน ฉะนั้นจึงยืนยันได้ว่าขวัญของครูย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วย”

การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดจนมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยอาศัยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 370-396) เสนอไว้ คือ มนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จสมหวัง ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ถ้าครูและบุคลากรมีขวัญดีก็จะเกิดความร่วมมือในการทำงาน จึงเป็นหน้าที่

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องหมั่นตรวจสอบ หรือวัดขวัญของครู และบุคลากรอยู่เป็นระยะ เพื่อจะได้จัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญแก่ครูและบุคลากร อันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อหน้าที่การงานแล้ว ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาย่อมมีผลต่อการจูงใจบุคคลให้มีความกระตือรือร้น และตั้งใจทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยการศึกษาของ สมิท เคนดอลล์ และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin, 1969, p. 89) มีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ยังอ้างอิงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก มุชเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959, p. 113) ที่เชื่อว่าคนเราต้องการความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยกระตุ้น) ซึ่งประกอบไปด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า ส่วนความไม่พึงพอใจ (ปัจจัยก้ำจุน) ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและเงินเดือน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสิ่งเหล่านี้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสร้างในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นธรรม เพื่อให้เขาได้ทำงานอย่างมีความสุข ถ้าหากบุคลากรได้รับความพึงพอใจไม่เพียงพอเขาก็จะทำงานแหย่ลง ส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานอีกด้วย

นอกจากนี้ ในสภาพปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง โดยเฉพาะการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 26) กล่าวถึง ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นช่วงที่หน่วยทางการศึกษาทุกระดับได้รับผลกระทบทางความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะโครงสร้างองค์กร สายการบริหารงาน ระบบงบประมาณ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ดังนั้น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ โดยหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้ถึงสถานศึกษาทุกแห่ง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร จะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของ สหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 (คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ 20/2547) ซึ่งเป็นสถานศึกษาของทางราชการ จำนวน 13 โรงเรียน โดยการสร้างความร่วมมือ สร้างขวัญกำลังใจ การสร้างความพึงพอใจต่อการบริหารทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ถ้าการบริหารโดยครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม มีความพึงพอใจ ภารกิจงานต่างๆ ก็จะประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30)

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ว่ามีความพึงพอใจในงานใดบ้าง และไม่พอใจในงานใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข และปรับปรุงในงานนั้นๆ และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้ระบบงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูในขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ในปีการศึกษา 2548

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 13 โรงเรียน จำนวนครู 140 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการบริหารวิชาการ
- 2) ด้านการบริหารงบประมาณ
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล
- 4) ด้านการบริหารทั่วไป

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดสถานศึกษาตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32) คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังภาพต่อไปนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำนวน 4 ด้าน

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ

1) ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทางวิชาการ การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา สื่อการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลการศึกษา

2) ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ การระดมทรัพยากร การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลงบประมาณ

3) ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล ส่งเสริม การสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4) ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับงานธุรการ สารสนเทศ อาคารสถานที่ ประสานงานประชาสัมพันธ์ ประสานงานด้านต่างๆ ส่งเสริมกิจการ นักเรียน จัดระบบควบคุม และงานอื่นๆ

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน, รองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา

1.6.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนประจำอยู่ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

1.6.4 สหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลหนองอิรุณ และตำบลหนองไผ่แก้ว รวมเป็นกลุ่มโรงเรียนตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 กำหนดไว้ มีจำนวน 13 โรงเรียน คือ

- 1) โรงเรียนหุบบ้านอ่างเวียน
- 2) โรงเรียนบ้านตาลดำ
- 3) โรงเรียนบ้านเนินโมก
- 4) โรงเรียนบ้านป่าแดง
- 5) โรงเรียนบ้านบึงกระโดน
- 6) โรงเรียนบ้านหนองปรือ
- 7) โรงเรียนบ้านป่ายูบ
- 8) โรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว
- 9) โรงเรียนวัดหนองชันจันทนาราม
- 10) โรงเรียนวัดอรุณรังษี
- 11) โรงเรียนวัดคลองใหญ่
- 12) โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เขี้ยววิทยาคณ)
- 13) โรงเรียนบ้านบึง “มัญญวิทยาคาร”