

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งสู่การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 2) กระบวนการจัดเรียนรู้ทางการศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 2) จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ โรงเรียนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยมีการจัดการเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เน้นการพัฒนาครู ส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศก็เป็นต้นทุนทางปัญญา อีกประการหนึ่งโรงเรียนต้องมีการบริหารงานเป็นระบบอย่างต่อเนื่องที่คำนึงถึงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทุกๆ ด้าน การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นการทำให้ครูในโรงเรียนนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้อย่างเต็มกำลังความสามารถสูงสุดอย่างไม่ย่อท้อ บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข

การบริหารองค์กรที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรได้แตกต่างกัน และเมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ การบริหารงานในองค์กรก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อการบริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลขององค์กรด้วย ถ้าการบริหารองค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เช่น มุ่งที่บุคคลและการบรรลุเป้าหมายแล้ว พฤติกรรมการปฏิบัติงานก็ไปสู่จุดมุ่งหมาย แต่ถ้าหากการบริหารมีลักษณะตรงกันข้ามกับจุดมุ่งหมาย ความต้องการกับแรงจูงใจอาจจะคาดเคลื่อนลดน้อยลง การบริหารงานในองค์กรเป็นความรู้สึกรัก ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ทั้งโดยตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร

การบริหารองค์กรมีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรด้วยปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน พสุ เดชะรินทร์ (2554) กล่าวว่าการบริหารโรงเรียนที่ดีมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจของครูในโรงเรียน ผู้บริหารที่สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ย่อมจะส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งครูทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานด้วยความสุขกายสบายใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดีที่สุดแต่ถ้าการบริหารโรงเรียนไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้ครูในโรงเรียนไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการสุดท้ายที่ผู้บริหารบางท่านอาจจะมองข้ามไปเพราะถือว่าเป็นเรื่องเล็กไม่สำคัญ แต่ความเป็นจริงแล้วกลับเป็นความคิดที่ผิด

ดังนั้นการบริหารโรงเรียนน่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไม่ดีอาจส่งผลให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ยอมมาปฏิบัติหน้าที่ในการสอน หากโรงเรียนมีแรงจูงใจที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานนั้น ครูในโรงเรียนจะได้รับแรงกระตุ้น มีขวัญและกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน แสวงหาวิธีการเพิ่มทักษะขบวนการต่างๆ อย่างต่อเนื่องและนำทักษะนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แรงจูงใจที่เกื้อหนุนจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้ได้ พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรคันวัตกรรมและการพัฒนาต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้โรงเรียนมีการทำงานในโรงเรียนที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

การบริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 440 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2558 จำนวน 205 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.608) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาหรือตัวแปรสำคัญที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปร ตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคล คือ ของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรตาม คือ การบริหาร โรงเรียนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มีดังนี้

- 1) การบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 งาน
 - 1.1) ด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 1.2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 1.3) ด้านการบริหารงานบุคลากร
 - 1.4) ด้านการบริหารทั่วไป
- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 2.1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย
 - (1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - (2) ความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน
 - (3) การได้รับการยอมรับนับถือ
 - (4) ความรับผิดชอบ
 - (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 2.2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย
 - (1) นโยบายการบริหารงาน
 - (2) ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร
 - (3) สภาพการทำงาน
 - (4) เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ
 - (5) ความมั่นคงในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และได้นำมา
ดำเนินการโดยมีกรอบความคิดในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหาร หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียนที่บุคคลมีหน้าที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันทำงาน อย่างมีระบบโดยอาศัย ทรัพยากร และกระบวนการวิธีดำเนินการ จัดการศึกษาของโรงเรียนไปตามจุดมุ่งหมาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร การบริหารงานหลักซึ่งแบ่งได้ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Academic Administration) หมายถึง การกำหนด ขั้นตอนการดำเนินงานวิชาการ โรงเรียน และวิธีการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน หลักสูตร การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมความรู้ ความสามารถพัฒนาศักยภาพ ด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา พัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ การวัดผลและประมวลผล

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Finance Administration) หมายถึง การกำหนด ขั้นตอนการดำเนินงานงบประมาณในโรงเรียน ด้านเอกสารต่างๆ การเงิน การบัญชี การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือ คุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ และมีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน มาใช้บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคลากร (Personnel Administration) หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังคน ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ การให้พ้นจากตำแหน่ง ตลอดจนการประเมินผลงาน

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป (General Administration) หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานทุกอย่างในโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยนี้เกิดจากตัวเองซึ่งประกอบด้วย

1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้อิสระในการตัดสินใจการมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อไป

3) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือของจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยกย่องนี้อาจแสดงออกในรูปแบบของชมเชย

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจจากงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งในโรงเรียนได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยการได้รับการคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามโอกาสตามสมควรสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาต่อไปศึกษาคุณ อบรม สัมมนา ความยุติธรรมการพิจารณาความดีความชอบ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

1) นโยบายการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน เหมาะสม สบายบังคับบัญชาเหมาะสมกับงานและนโยบายการบริหารงานที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร

2) ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันมิตร ร่วมมือซึ่งกันและกันช่วยเหลือให้คำปรึกษาหารือ

3) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องเรียน มีความเหมาะสม ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ

4) เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

5) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้รับการปกป้องคุ้มครอง ได้รับความเข้าใจซึ่งกันและกัน และความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

3. ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนที่ 1 จำนวน 12 โรงเรียน

5. วุฒิกการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษารุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท

6. **ประสบการณ์ในการสอน** หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มดำรงตำแหน่งในการสอน แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

- ประสบการณ์ในการสอนเริ่มตั้งแต่ปฏิบัติการสอน 1- 5 ปี
- ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

7. **ขนาดของสถานศึกษา** หมายถึง ขนาดของสถานศึกษา แบ่งขนาดตามจำนวนนักเรียนในสถานศึกษานั้น แบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ ดังนี้

- ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน
- ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 – 600 คน
- ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน
- ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่ม โรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่ม โรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการบริหาร โรงเรียนและการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน