บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทพระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียนที่สมควรได้รับพระราชทานรางวัลตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2524 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 ความตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนล้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด” (กรมวิชาการ, 2541 : 17) การจัดการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ และทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 1)

การจัดการศึกษาของไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ๆ พบว่ายังด้อยกว่าประเทศอื่น ๆ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นอัตราการเรียนต่อที่ต่ำกว่าในทุกระดับชั้น คะแนนทดสอบวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ที่ต่ำกว่าทั้งในระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา และแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ตลอดจนความสามารถของประเทศในการแข่งขันในสังคมโลก (รุ่ง แก้วแดง, 2541 : คำนำ) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนากำลังคนของประเทศ จึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรีโดยกำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษาว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่ให้เบาบางหรือหมดไป เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่อนาคต ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เข้าสู่ระดับสากล โดยดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงและบริบทของสังคมไทย โดยเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนการ

สอน การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และการปฏิรูประบบบริหารและการ
จัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 4)

การปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 6) ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่กำหนดว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และเป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังปรากฏในบทบัญญัติ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้เป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปรากฏในบทบัญญัติ มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 7)

ผลจากการปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีการหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับกระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษา

ทุกระดับ และทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผล มีหน่วยงานหลักที่เป็นนิติบุคคล 5 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 3) สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 5) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนในระดับพื้นที่ส่งผลให้มีการหลวมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ,2546 : 1-2) 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การ จัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 :1- 2)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ส่งผลเกี่ยวโยงไปถึงผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของเจตนารมย์ และความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (ประกอบ คุณารักษ์ และคนอื่น ๆ , 2543 : 3) การที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจจะช่วย

เพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลไม่เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่กระตือรือร้น ทำให้ไม่สนใจงาน ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตของงานก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและมีผลผลิตของงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2546 :1) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หากคนในองค์กรได้รับความพอใจ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการพัฒนา มีขวัญ กำลังใจ ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว จะเกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด และวัชรา กวมทรัพย์ (2545 : 4) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การมีบุคลากรที่มีความสามารถและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สามารถใช้เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรนั้น และการใช้คนให้ทำงานมิได้คำนึงถึงเฉพาะความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรเท่านั้น แต่ได้ยึดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพราะแม้คนจะมีความรู้ ความสามารถ เพียงไร หากขาดความจริงใจ ความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นแล้ว ผลงานก็ไม่อาจสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกหน่วยงานจะต้องตระหนักและคำนึงถึงเสมอ (วินัย นาคาภิรมย์, 2530 : 4) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือขวัญและกำลังใจ ขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคล และเป็นไปได้ทั้งในลักษณะของกลุ่มและบุคคล เพราะหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตาม จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้นั้น ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลว่าเป็นผู้มีขวัญดีหรือไม่ที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานหรือองค์การนั้นได้

ขวัญเป็นเจตคติส่วนบุคคลอันประกอบด้วยความมั่นใจ ตั้งใจ เต็มใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานตามความต้องการหรือความคาดหวังของกลุ่มในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จและเป้าหมายของกลุ่ม ความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อผู้นำ และความรู้สึกได้รับความสำเร็จสูงสุดในอุดมการณ์ของกลุ่ม ความรู้สึกว่าการร่วมมือของฝ่ายบุคคลเกิดผลดี ตลอดจนความรู้สึกเสียสละจงรักภักดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นต้น(Gove. 1971:1468) สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 132) ที่ได้กล่าวไว้ว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความ กระตือรือร้นในการ

ทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ได้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขตด้วยกัน คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้กำหนดโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 8 กลุ่ม คือ 1)กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงาบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผนงาน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา 7) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน และ 8) หน่วยตรวจสอบภายใน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2, 2548 : 9-10) ด้วยเหตุนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี จึงต้องสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามกลุ่มงานจากกลุ่มบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอที่มาหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน และปฏิบัติงานตามกลุ่มต่าง ๆ ตามโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นั้น ๆ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เคยปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกัน อาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ส่งผลให้เกิดความล่าช้า และขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 3) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี พบว่า บุคลากรมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับภาระงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ และวิตกกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ความยุ่งยากในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละหน่วยงานที่มีความแตกต่างกันไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อีกทั้งระยะทางไกลในการเดินทางไปปฏิบัติงานทำให้เกิดความไม่สะดวก ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง การได้ทราบถึงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้

ผู้วิจัยในฐานะที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดปัตตานี ซึ่งได้ตัดโอนอัตรากำลังจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค จึงมีความสนใจศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เพื่อเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ตามตัวแปรสถานที่ กลุ่มงาน และอายุราชการ

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันมีขวัญการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกันมีขวัญการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัย ครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ดังนี้

1. ด้านความรู้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ตามตัวแปรสถานที่ กลุ่มงาน และอายุราชการ ว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนัก

งานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี เพื่อนำไปวางแผนบริหารบุคลากรและพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานทางราชการ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ตามแนวทฤษฎีปัจจัยอนามัย – ปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2545 : 86 - 89) จำนวน 10 ด้าน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี เขต1 และ 2 จำนวน 238 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamané, 1970 : 580 - 581) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 150 คน แล้วทำการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 สถานที่ปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

3.1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1

3.1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2

3.1.2 กลุ่มงาน จำแนกเป็น

3.1.2.1 กลุ่มงานสำนักงาน

3.1.2.3 กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา

3.1.2.3 กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

3.1.3 อายุราชการ จำแนกเป็น

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 - 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ตามแนวทฤษฎีปัจจัยอนามัย – ปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2545 : 86 – 89 แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

3.2.2 ด้านการบังคับบัญชา

3.3.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.3.5 ด้านความมั่นคง

3.3.6 ด้านความสำเร็จ

3.3.7 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ

3.3.8 ด้านงานที่ท้าทาย

3.3.9 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

3.3.10 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางด้านจิตใจ ความรู้สึกอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพอใจในงานซึ่งจะเป็นผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยอนามัย หมายถึง สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงิน ฐานะ ความมั่นคง

3. นโยบายและการบริหาร คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมและการเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็นในระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ของหน่วยงาน ความพอใจในกฎระเบียบ และนโยบายของทางราชการและหน่วยงาน ตลอดจนเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

4. การบังคับบัญชา คือ การควบคุม สั่งการ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับอาคารสถานที่ การคมนาคม การสาธารณูปโภค และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆที่จำเป็นอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

7. เงิน ฐานะ ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงทางกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งเงินเดือนที่ได้รับประจำ เงินสวัสดิการของหน่วยงาน รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ

8. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และความเจริญเติบโตและการพัฒนา

9. ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ และงานที่ทำนั้นสามารถยึดเป็นอาชีพที่มั่นคงได้ตลอดไป

10. การยกย่องในความสำเร็จ ได้แก่ ยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้รู้ถึงการยอมรับในความสามารถได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี ได้รับความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความพอใจในความสำเร็จของตน

11. งานที่ท้าทาย คือ การได้รับผิดชอบในงานสำคัญ ๆ การได้เรียนรู้สิ่งที่ต่างๆ ที่ไม่เคยทำ และการได้มีโอกาสไปฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ

12. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น คือ การได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่ดีขึ้น การมีความสามารถในการทำงาน การมีโอกาสได้รับคัดเลือกในการเลื่อนชั้นในการทำงาน

13. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การได้ไปประชุม อบรม สัมมนา เป็นต้น

14. สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและบุคลากรทางการศึกษา 2547 : 2) ประกอบด้วยพื้นที่หรือบริเวณที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2

15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ประกอบด้วยอำเภอ เมือง ยะหริ่ง ปะนาเระ สายบุรี ไม้แก่น และกะพ้อ

16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอ ยะรัง หนองจิก โคกโพธิ์ มายอ ทุ่งยางแดง และแม่ลาน

17. กลุ่มงาน หมายถึง กลุ่มการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งมีทั้งหมด 8 กลุ่ม ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มงานสำนักงาน กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา และกลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

18. กลุ่มงานสำนักงาน หมายถึงกลุ่มงานที่ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มนโยบายและแผน

19. กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา หมายถึงกลุ่มงานที่ประกอบด้วย กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน

20. กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา หมายถึง กลุ่มงานที่ประกอบด้วย กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และหน่วยตรวจสอบภายใน

21. อายุราชการ หมายถึง อายุการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่บรรจุรับราชการจนถึงปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งอายุราชการออกเป็น 3 ช่วงด้วยกัน คือ อายุราชการ น้อยกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

22. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และเขต 2 ทุกตำแหน่ง รวมทั้งบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานช่วยราชการในสำนักงาน ยกเว้นพนักงานขับรถ และนักการภารโรง