

บทที่ 1

ความเป็นมาของปัญหาและสภาพของปัญหา

การที่โรงเรียนจะดำเนินการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ ต้องอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารงานหลายประการ โดยหากพิจารณาในด้านของความสำเร็จแล้ว คน จัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสำเร็จของการจัดการศึกษาจึงต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งปัจจัยด้านคนในการจัดการศึกษานั้นคือ บุคลากรครู

กระบวนการบริหารงานบุคลากรครูในปัจจุบันดูเหมือนว่าจะต้องใช้ความพยายามและความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับครูหลายประการ ดังที่รายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยมนตรี จุฬาววัฒนทล (2543 : 11-14) ได้สรุปปัญหาของครูที่พบเหมือนกันในหลายประเทศ เช่น ปัญหาเงินเดือนครูต่ำ เป็นเหตุให้ครูหลายคนเลิกอาชีพครู เป็นเหตุให้คนดีคนเก่งไม่อยากเป็นครู ครูที่ยังเป็นครูอยู่ก็มักจะเอาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ทำให้ไม่สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาการสอนคุณภาพต่ำลง เนื่องจากครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอน ปัญหาครูลาออกจากวิชาชีพครูเป็นจำนวนมากเนื่องจากต้องการรายได้สูงขึ้น ไม่พอใจกับงานสอน ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้การสำรวจของกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 4) ยังได้ระบุถึงสภาพปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรครูว่า บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม ขาดจิตวิญญาณของความเป็นครู ไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำค่อนข้างน้อย ครูจึงมีเจตคติไม่ดีต่อการทำงาน ในส่วนของครูเอกชน เนื่องจากโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปมีฐานะทางการเงินทรุดลง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อันเป็นผลมาจากการลดลงของจำนวนนักเรียน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลกระทบมาจากนโยบายขยายการจัดการศึกษาของภาครัฐ ทั้งทางด้านระดับชั้นเรียนและห้องเรียน การส่งเสริมและการช่วยเหลือจากรัฐด้านการเงินยังดำเนินการล่าช้าและได้ไม่ทั่วถึง

อัตราค่าธรรมเนียมการเรียนที่กระทรวงกำหนดยังไม่สอดคล้องกับต้นทุนในการจัดการศึกษา โรงเรียนส่วนหนึ่งยังไม่สามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายที่แท้จริงได้ โรงเรียนบางแห่งจึงไม่สามารถจ่ายเงินเดือนครูได้ตามวุฒิ บางแห่งไม่สามารถจ่ายเพิ่มได้ตามอัตราที่ทางรัฐปรับให้กับข้าราชการ หลายแห่งไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร สวัสดิการของครูที่ได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ครูเอกชน ยังไม่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนได้นาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539 : 3)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น การธำรงรักษานุเคราะห์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากสามารถทำให้องค์กรลดปัญหาการสรรหานุเคราะห์ใหม่ ลดงบประมาณและยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้อย่างมาก

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการธำรงรักษานุเคราะห์ไว้ในหนังสือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะมีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัย บุคลากรจึงเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร

2. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เพราะไม่มีการโยกย้ายพนักงานใหม่บ่อยครั้ง เนื่องจากองค์กรได้มีการเอาใจใส่ดูแลพนักงานอย่างดี ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานอย่างเดียว

3. ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เนื่องจากไม่ต้องใช้จ่ายเงินเพื่อรับพนักงานใหม่ ระหว่างรอรับพนักงานใหม่พนักงานเก่าไม่มีทำให้ผลผลิตลดลง พนักงานใหม่กว่าจะเข้ามาฝึกงานและสร้างความคุ้นเคยกับงานก็ต้องใช้เวลาานาน

4. องค์กรมีความก้าวหน้าได้เร็วและมีความมั่นคงเนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงพนักงานใหม่บ่อยครั้ง พนักงานมีกำลังใจทำงานจึงทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่

5. ประเทศชาติมั่นคง เนื่องจากองค์กรมั่นคง เพราะบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อเนื่องไปถึงประเทศชาติในที่สุด

การธำรงรักษานุเคราะห์ในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นเนื่องจากส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรโดยตรงนั่นเอง

นอกจากนี้ยังพบปัญหาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ โรงเรียน ปัญหาด้านนี้เกิดจากการขาด

องค์กรในการบริหารระบบโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ดีเนื่องจากผู้บริหารขาดทักษะในการเป็นนักบริหาร ผู้บริหารบางคนไม่มีความรู้ทางการบริหารที่ดีพอ การขาดความพร้อมด้านสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ก็เป็นสาเหตุหนึ่ง เนื่องจากการจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้นต้องมีสภาพแวดล้อม อาคารเรียนที่เหมาะสมและเพียงพอรองรับ แต่เนื่องจากงบประมาณที่ไม่เพียงพอของโรงเรียนทำให้ขาดแคลน และรัฐเองก็สนับสนุนงบประมาณเฉพาะการสอนวิชาสามัญ ในด้านศาสนาที่เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการเรียนการสอนก็ไม่มีงบประมาณมาสนับสนุน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาครูลาออก ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานในที่สุด

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น เป็นผลมาจากคุณภาพที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรของโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนเอกชนทั่วไปหรือโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญก็คือปัญหาการไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากร หรือครูผู้สอนให้ทำงานอยู่ในโรงเรียนได้นาน ความเป็นจริงแล้วนั้นการที่องค์กรสามารถเลือกคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ถือว่าเป็นความสำเร็จในเบื้องต้นเท่านั้น องค์กรจะต้องรักษาและพัฒนาให้บุคคลอยู่กับองค์กร มีกำลังกาย กำลังใจที่จะทำงานและยังต้องพัฒนาขีดความสามารถให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (นงนุช วงสุวรรณ, 2552 : 209) ซึ่งนอกจากองค์กรจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนที่สามารถตอบสนองต่อความสามารถและผลงานของบุคลากรแล้ว องค์กรยังต้องสามารถสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ ดังนั้น สวัสดิการ ประโยชน์และบริการจะเป็นสิ่งที่ไม่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน โดยตรงที่องค์กรจะมอบให้แก่สมาชิกเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันจงรักภักดีและเกิดความรู้สึกร่วมในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้เขาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถและเสียสละให้แก่องค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2541 : 236) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส รวมทั้งเปรียบเทียบการธำรงรักษาและศึกษาข้อเสนอแนะในการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของเฮอร์สเบิร์กเป็นตัวกำหนดขอบเขตของการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคลากรด้านการธำรงรักษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการชำระรักษาบุคลากรและปัญหาการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากรและปัญหาการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส โดยแยกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส

คำถามการวิจัย

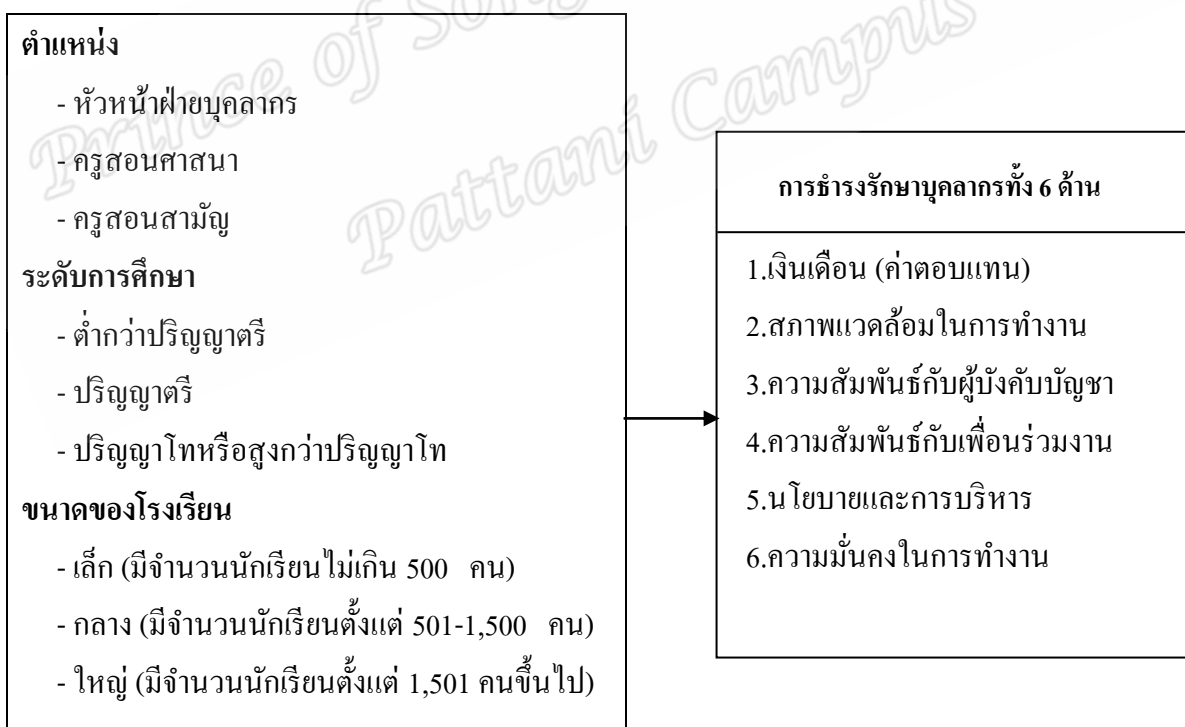
1. การชำระรักษาบุคลากรและปัญหาการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาสอยู่ระดับใด ?
2. การชำระรักษาบุคลากรและปัญหาการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส แยกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่ ?
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาสมีอะไรบ้าง ?

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการชำระรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนครราชสีมา โดยได้ทำการศึกษาทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg, 1968) อ้างถึงในนิติมา นพบุรี (2549) ในด้านปัจจัยจูงใจเพื่อการชำระรักษาร่วมด้วย แล้วอิงกับบริบทของความเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนใต้ โดยคำนึงถึงสภาพจริงและความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ในบริบทดังกล่าว แล้วได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยออกมาได้ 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน (ค่าตอบแทน) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน โดยตำแหน่งระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรและปัญหาการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัย เรื่องการชำระรักษาบุคลากรตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครราชสีมา มีความสำคัญและประโยชน์แก่ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการ ได้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบการชำระรักษาบุคลากรและปัญหาการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครราชสีมา

2. ทำให้ทราบความแตกต่างด้านการชำระรักษาบุคลากรและปัญหาการชำระรักษาบุคลากรแก่ผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

3. ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

4. เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ของงานวิจัยด้านการชำระรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนตามข้อเสนอแนะของผู้ที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการค้นคว้าสำหรับผู้บริหารและนักวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การชำระรักษาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน (ค่าตอบแทน) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ หัวหน้าฝ่ายบุคลากร ตัวแทนครูสอนศาสนาและตัวแทนครูสอนสามัญ จากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 144 คน จาก 48 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2555

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

- 1.ตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบุคลากร ตัวแทนครูสอนศาสนาและตัวแทนครูสอนสามัญ
- 2.ระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท
- 3.ขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาสทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

- 1.เงินเดือน (ค่าตอบแทน)
- 2.สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 4.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 5.นโยบายและการบริหาร
- 6.ความมั่นคงในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ที่ทำการเปิดสอนประเภทสามัญศึกษาควบคู่กับศาสนา ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 6

การชำระรักษาบุคลากร หมายถึง การดูแลรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรตลอดไป โดยอาศัยปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน (ค่าตอบแทน) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารและความมั่นคงในการทำงาน

เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน อันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การให้ความไว้วางใจ การปกครองโดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ รวมทั้งการให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาสอันควร รวมทั้งเป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่คาดหวังให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติ โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในสถานะการทำงานของตนในองค์กร เช่น สวัสดิการในยามเกษียณ สวัสดิการในยามเจ็บป่วย สวัสดิการในยามทุพพลภาพจากการทำงาน เป็นต้น

Prince of Songkla University
Pattani Campus