

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนประถมศึกษาจัดเป็นองค์การประเภทหนึ่งซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เด็กและเยาวชนของชาติ ซึ่งนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน ตลอดจนให้สามารถคงสภาพอ่านออก คิดคำนวณได้ ประกอบอาชีพได้ตามวัย สามารถดำรงตนเป็นพลเมืองดีในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 8) มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมและกำกับระบบการประถมศึกษาทั่วทั้งประเทศให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับกิจการการประถมศึกษาโดยตรง

โดยอาศัยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ทำให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาภาคบังคับ 6 ปี เป็น 9 ปี โดยมุ่งให้คนไทยได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสุข รักการเรียนรู้พึ่งตนเองได้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ พร้อมก้าวทันสังคมโลก มุ่งเน้นให้เป็นการศึกษาภาคบังคับที่จัดให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ส่งผลให้งบประมาณที่ใช้ในการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่รายได้ของรัฐบาลจากรายภาษีอากรจากประชาชนไม่เพียงพอกับงบประมาณที่จะต้องนำมาใช้จ่ายในการพัฒนาประเทศ จากการวิเคราะห์ของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเกี่ยวกับรายจ่ายของแผ่นดิน พบว่ารายจ่ายที่จะนำมาพัฒนาประเทศส่วนใหญ่ใช้จ่ายไปเป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ประมาณร้อยละ 80 ของงบประมาณทั้งหมด จึงทำให้รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายเพื่อลดค่าใช้จ่ายในส่วน of เงินค่าจ้างประจำโดยจัดโครงการเกษียณก่อนกำหนด และวางเป้าหมายลดจำนวนข้าราชการภายใน 3 ปี ให้ได้จำนวน 120,000 คน โครงการดังกล่าวส่งผลกระทบให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติขาดแคลนครูในสาขาต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก และโดยที่สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้การบรรจุข้าราชการ ไม่สามารถทำได้ตามความขาดแคลน (มนตรี จุฬารัตนกุล, 2541, หน้า 12) สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงต้องหาทางแก้ปัญหาโดยพิจารณาหาอัตราค่าจ้างครูโดยการจ้างสอนแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ

กล่าวได้ว่า ครูจ้างสอนเป็นบุคลากรสำคัญในฐานะผู้มีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนให้มีพื้นฐานทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติในอนาคต ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดบทบาทบัญญัติให้ครูต้องผ่านระบบการควบคุมเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ ให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครูส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ให้ครูได้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์แล้ว ครูจะต้องแนะนำวิธีคิด แก้ปัญหา สอนให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงในชีวิตได้ ดังนั้น ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและบังเกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียน (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2539, หน้า 4) ครูในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงมีการเพิ่มขึ้นคือ ทั้งภาระหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จากความคิดเห็นของนักวิชาการจากหลายสาขาทำให้มองเห็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งนอกเหนือจากความสำเร็จของงานหรือประสิทธิผลของงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานยังต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย เฮอริค และ ไมเคิล (Herrick & Michael, 1977, p. 67) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ได้แก่ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคในด้านผลตอบแทน หลักปัจเจกบุคคลเพื่อการได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และหลักประชาธิปไตย ซึ่งคำนึงถึงคนมากกว่าที่จะสนใจเฉพาะงาน คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุขกับการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของการทำงานย่อมทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล ในทางกลับกันถ้าคุณภาพชีวิตของการทำงานไม่น่าพึงพอใจ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานย่อมเบี่ยงเบนไปในทางไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น และขาดการเอาใจใส่ กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดีย่อมช่วยให้ทุกคนปฏิบัติงานด้วยความสุข เกิดการรักงาน

โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู และมีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาความคิด จิตใจ และคุณธรรมที่พึงประสงค์ของสมาชิกในโรงเรียน ดังนั้น หากผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาผลตอบแทนแก่ครูจ้างสอนโดยคำนึงถึงพื้นฐานการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งทุกคนต้องการได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความอยู่รอดด้วยสิ่งแวดล้อมที่ดี ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตลอดจนได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในงาน (สมยศ นาวิการ, 2536, หน้า 222) ก็ย่อมทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรมการสอน และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

อรุณ รักธรรม (2525, หน้า 25) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารสามารถใช้พฤติกรรมผู้นำเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจของบุคลากรได้ การดำเนินงานก็จะสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูจ้างสอน กล่าวได้ว่า การอยู่ร่วมกันในองค์กรต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานะสังคมและสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ผู้ร่วมงานจะต้องมีความเข้าใจกับผู้บริหาร และผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในผู้ร่วมงาน พฤติกรรมผู้นำมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศขององค์กรแบบต่าง ๆ ขึ้น และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนที่ดีจะต้องมีพฤติกรรมจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงาน และจัดการให้บทบาทของหัวหน้าอยู่ในสภาพที่สมดุล เพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การอยู่ร่วมกันในสังคมของมนุษย์ต้องอาศัยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กัน การยอมรับในความสำเร็จ และมีโอกาสปรับปรุงทักษะความรู้ ดังที่ เมธี ปิณฑนันทน์ (2525, หน้า 172) กล่าวถึง ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 46) ไว้ว่า มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ๆ และต้องการการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์กันของคนในสังคมที่พึงมีต่อกัน โดยให้ความเคารพนับถือ ยกย่อง ชมเชย และเชื่อถือไว้วางใจกัน ครูจ้างสอนหรือบุคลากรในโรงเรียนก็ต้องการความเป็นเพื่อน และความเป็นสมาชิกในสังคม ทั้งในที่ทำงาน ในครอบครัว และในชุมชน เช่นเดียวกัน ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารงานโดยให้ความเป็นมิตร มองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะของการมีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือร่วมให้ข้อเสนอแนะ จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 32) และส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 2) ได้กำหนดแนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนในสถานศึกษาเพื่อพิจารณาการจ้างต่อโดยมีหลักเกณฑ์การประเมินใน 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ซึ่งครูจ้างสอนต้องมีคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนทั้งหมด ทั้งนี้ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านบึง ปรากฏว่าผลการประเมินของครูจ้างสอนอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด และจากที่ผู้วิจัยได้สุ่มสำรวจจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูจ้างสอนส่วนใหญ่มีคุณภาพและคุณลักษณะของงานตามเกณฑ์ที่สำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจต่อการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนในอนาคต

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และวางแผน ดำเนินงานในด้านการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาจังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดศึกษาขั้นพื้นฐานได้บรรลุตาม เป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลในการพัฒนาการจัดการศึกษา มากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนตามความเห็นของ ครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอน ที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของ ครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นข้อมูลพื้นฐานให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนิน โครงการ การส่งเสริมพัฒนาการสอนของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผู้บริหาร โรงเรียนใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ในเขตภาคตะวันออก

3. ผู้บริหาร โรงเรียนใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครูจ้างสอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก

คำถามในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ในเขตภาคตะวันออก อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความเห็นของครูจ้างสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดในเขตภาคตะวันออก อยู่ในระดับใด
4. พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก อยู่ในระดับใด
5. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก หรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก
4. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นของจ้างสอน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเนื้อหาสาระที่ศึกษา ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน เป็นการศึกษาตามเนื้อหาสาระของ ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cumming, 1995, pp. 273-238) ซึ่งประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในสังคม

1.2 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการศึกษาตามทฤษฎีของ ฮาลปีน (Halpin, 1966, p. 88) ซึ่งเป็นพฤติกรรมการบริหารแบบมิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอน เป็นการศึกษาตามทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507 – 532) ซึ่งประกอบด้วยหลักการเกี่ยวกับความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) และความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม

1.4 พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน เป็นการศึกษาตามหลักการจัดการเรียนการสอนของครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 51) ประกอบด้วย การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูจ้างสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 853 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจ้างสอนจำนวน 273 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากครูจ้างสอนแต่ละจังหวัด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรเกณฑ์ ประกอบด้วย พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านการเตรียมการสอน

3.1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.1.3 ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน

3.1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน

3.2 ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย ตัวแปรต่อไปนี้

3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 8 ตัว

ดังนี้

3.2.1.1 ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3.2.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

3.2.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.2.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

3.2.1.5 บุรณาการทางสังคม

3.2.1.6 ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

3.2.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3.2.1.8 การปฏิบัติงานในสังคม

3.2.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย

2 ตัว ดังนี้

3.2.1 แบบมิติกิจสัมพันธ์

3.2.2 แบบมิติมิตรสัมพันธ์

3.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวดังนี้

3.2.3.1 ความสัมพันธ์กับร่วมงาน

3.2.3.2 ฐานะของอาชีพในทัศนะของบุคคลทั่วไป

3.2.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน

3.2.3.4 การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาหรือพิสูจน์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอน มีผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอนหรือไม่ตามแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 5) โดยศึกษากับครูจ้างสอน ดังกรอบความคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถของครูจ้างสอนต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 5) ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการเกี่ยวกับการเตรียมการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินการเรียน ซึ่งในวิจัยนี้ กำหนดให้เป็นตัวแปรเกณฑ์ของการศึกษาวิจัย โดยแต่ละกระบวนการมีสาระโดยสังเขป ดังนี้

1.1 การเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมการล่วงหน้าของครูก่อนการปฏิบัติ การสอน ทั้งในลักษณะการศึกษาหลักสูตร และปรับให้มีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการ ของชุมชนและสังคม เอกสารประกอบหลักสูตร จัดทำแผนการสอน บันทึกการสอน การจัดหา และจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน เตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียน

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การที่ครูเลือกใช้เทคนิควิธีสอน เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติ หรือการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยการส่งเสริมการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่สามารถจัดหาได้ในท้องถิ่น เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล กำเนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล โดยที่กิจกรรมมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่เรียน

1.3 การใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การที่ครูนำวัสดุ อุปกรณ์เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ประกอบการสอน ซึ่งมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนการสอน โดยคำนึงถึงการแนะนำ การสาธิต และการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ เพื่อให้การเรียน การสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียน หมายถึง การที่ครูใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล ชนิดต่าง ๆ กับนักเรียน เพื่อจะได้ทราบว่านักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน มากน้อยเพียงใด ครูวัดและประเมินผลการเรียนถูกต้อง ครบถ้วน ทุกด้าน และเป็นระบบ สามารถแปลผลได้ถูกต้อง สามารถนำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุง การเรียนการสอน สามารถชี้วัดผลการเรียนให้ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน หมายถึง องค์ประกอบ หรือกระบวนการที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งในวิจัยนี้ กำหนดให้เป็นตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังต่อไปนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน หมายถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูจ้างสอน โดยยึดตามหลักการของ ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cumming, 1995, pp. 273-238) ซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม โดยแต่ละองค์ประกอบมีสาระโดยสังเขป ดังนี้

2.1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง เงินเดือนที่ครูจ้างสอนได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ เงินเดือนมีความเพียงพอ สามารถดำรงชีพในสังคม ได้อย่างมีความสุข ได้รับเงินผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน เงินสวัสดิการ และอัตราเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม

2.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานของครูจ้างสอน ทั้งด้านกายภาพ และจิตภาพ ซึ่งเป็นสภาพที่มีความปลอดภัย ไม่เครียด และเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูจ้างสอนเกิดความรู้ความสามารถ และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

2.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง งานที่ครูจ้างสอนได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไป สามารถนำไปใช้กับงานอื่น ๆ ในภายหน้า

2.1.5 บुरณาการทางสังคม หมายถึง งานที่ครูจ้างสอนปฏิบัติเป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างเพื่อนครู และขยายผลไปสู่ผู้ปกครอง และชุมชน

2.1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้ เกิดการยอมรับ ครูจ้างสอนสามารถแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบของโรงเรียนได้ และระเบียบของโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเคารพในสิทธิของกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

2.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เพื่อครูจ้างสอนจะได้มีเวลาเพื่อเพื่อนครู ส่วนตัว และครอบครัว หรือสังคม

2.1.8 การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ครูจ้างสอนมีความภาคภูมิใจในงาน และองค์กรที่ทำอยู่ ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สร้างความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น เอื้ออำนวยความสะดวก และให้บริการด้านต่างๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งในวิจัยนี้ จำแนกพฤติกรรมการบริหารงานเป็นสองแบบ ตามแนวคิดของ ฮาลปีน (Halpin, 1966, p. 88) ดังนี้

2.2.1 การบริหารงานแบบมิตติกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรม หรือความสามารถ เกี่ยวกับการสร้างเจตคติในการทำงาน การจัดสร้างระเบียบการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐาน และเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2.2 การบริหารงานแบบมิตติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรม หรือความสามารถ เกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน การเอาใจใส่ต่อบุคคล ในหน่วยงาน ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน การเสนอแนะผู้ร่วมงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอน หมายถึง สัมพันธภาพของครูจ้างสอน กับบุคลากรในหน่วยงาน ตามทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507 – 532) ซึ่งในวิจัยนี้ จำแนกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

2.3.1 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพเกี่ยวกับการพูดคุย พบปะ ช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน

2.3.2 ฐานะของอาชีพในทัศนะของคนทั่วไป หมายถึง การแสดงความสามารถ ของครูจ้างสอนให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองนักเรียน

2.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่ ให้เห็น ไปตามการงานของหน่วยงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทุกชนิดของหน่วยงานและชุมชน และแผนงานโรงเรียน เป็นต้น

2.3.4 การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง หมายถึง คุณลักษณะหรือความสามารถ ของครูจ้างสอนที่สามารถพิจารณาได้ว่าเป็นที่ยอมรับ เช่น ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การได้รับเชิญเป็นวิทยากร และการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. ครูจ้างสอน หมายถึง บุคคลที่รับการว่าจ้างจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบของกระทรวงการคลัง และเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ปี พ.ศ. 2545

4. เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ หมายถึง พื้นที่ตามสภาพภูมิศาสตร์ของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ของ 8 จังหวัด อันเป็นที่ตั้งของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงาน ดั้งเดิมสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาที่ครูจ้างสอนปฏิบัติงาน ได้แก่ นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด