

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการศึกษาและเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขต อีกทั้งรัฐบาลยังมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างคนสร้างชาติ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันการศึกษาและครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ การเป็นคนดี คนเก่ง และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทและภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไกสำคัญที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากลได้ ซึ่งการที่ครูจะสามารถผลิตเยาวชนที่ดีได้นั้น ครูเองจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเองและที่สำคัญคือ การทำงานอย่างมีความสุข

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสนองนโยบายตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้สถาบันการศึกษา ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูต้องปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา มีการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การจัดการศึกษาของไทยมีความเป็นสากล ทันต่อยุคสมัย และยึดที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้ก็อยู่ที่ครู ซึ่งครูเองจะต้องปรับวิธีการสอน โดยยึดเด็กเป็นสำคัญ ดูแลช่วยเหลือให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้ เป็นผู้ให้คำปรึกษา อำนวยการจัดการเรียนการสอน และต้องมีการประเมินการจัดการเรียนการสอนของตัวเองอยู่เสมอ จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น จัดหาแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การปฏิรูปการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องได้รับการประเมินจากบุคคลภายนอก เพื่อให้ได้รับประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ต้องเข้ารับการประเมินเพื่อเข้าสู่แท่งเงินเดือนที่ปรับเปลี่ยนใหม่ตามพระราชบัญญัติฯ เข้าสู่การเป็นครูชำนาญการ ครูผู้เชี่ยวชาญ หรือครูชำนาญการพิเศษ เพื่อที่จะได้รับเงินวิทยฐานะ ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากจะมีการประเมินอยู่เป็นระยะๆ ทำให้ครูต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น สิ่งเหล่านี้อาจทำให้ครูเกิดความกดดันและไม่มีความสุขในการทำงานก็เป็นได้

ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงาน จะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำพามาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้น สามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดเห็นในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ๆเข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้าและลูกค้ามีความสุข เช่นเดียวกัน (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการจัดการการศึกษา หากครูมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลดีต่อตัวครูผู้สอนเอง และนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้

อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญของครูผู้สอน จึงได้เสนอให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญต่อครู คือ จัดหรือสร้างให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนไว้ซึ่งครูมืออาชีพ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีผลงานด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นที่ประจักษ์ สังคมให้เกียรติและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นครู ทั้งนี้ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ มีครูที่มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงานสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินงานสถานศึกษาในเขตอำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน ให้เป็นไปตามการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ (กลุ่มนโยบายและแผน, 2552) อย่างไรก็ตาม จากสถิติการทำเรื่องขอย้ายของครูในเขตอำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน จำนวน 430 คน และได้ย้ายจริงจำนวน 134 คนภายในปี 2552 และทำเรื่องขอย้ายจำนวน 400 คน และได้ย้ายจริง 51 คนภายในปี 2553 เนื่องจากต้องการกลับภูมิลำเนาเดิม และประสบปัญหาสุขภาพ เพราะต้องเดินทางไกลไปทำงานทุกวัน (กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2553)

จึงส่งผลให้โรงเรียนในเขตสามอำเภอดังกล่าวประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลงด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขการทำงาน โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงระบบการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลศึกษาไปใช้พัฒนาต่อไป

1.4 นิยามศัพท์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสบายใจในการทำงาน รับรู้ว่างานที่ตนทำอยู่นั้นมีความสำคัญและมีคุณค่าในงานของตน มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนานซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการ

ทำงาน คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) ความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งทั้งหมดนี้จะเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงาน และการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในภาพรวม คือความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และ การได้รับการยอมรับ (Recognition) และสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your potential)

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ในสายปฏิบัติงานสอนระดับประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1- 2 และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3