

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารงานในองค์การคือการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรหลักในการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ คนนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงานแต่ไม่มีงานใดที่จะขาดไปเลยและมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับคน เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจคน และให้ความสำคัญกับคน ดังที่สัญญา ธรรมศักดิ์ (อ้างใน ธัญญา ผลอนันต์, 2546, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินชีวิตจะหนีไม่พ้นคน อยู่ที่ไหนก็ต้องเจอคน อยู่กับคน ทำงานร่วมกับคน ยิ่งรับผิดชอบในตำแหน่งสูงขึ้นไปก็ต้องยุ่งเรื่องคนมากขึ้น และถ้าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารก็ต้องคอยแก้ปัญหาเรื่องคน องค์การจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเพราะคนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ

คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ คนเป็นทั้งผู้ที่จะกำหนดระบบงานที่เหมาะสมและเป็นผู้ปฏิบัติในระบบงานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้้องค์การต่าง ๆ สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารบุคลากรในแต่ละองค์การควรเป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองน้อยที่สุดและประหยัดเวลา ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานนั้นก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ และมีความพอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ การบริหารบุคลากรคือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จสมตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคลแม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในองค์การก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องหันมาใส่ใจบุคลากรในองค์การ ดังที่ ชุนวู (อ้างใน อำนวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพงษ์, 2543, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า ให้ใส่ใจ

กับความเป็นอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กร อย่าทำให้คนในองค์กรอึดโรยอ่อนล้าโดยไม่จำเป็น สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าเรื่องราวของคนในการทำงานจะเป็นจุดสุดยอดที่สำคัญที่สุดกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ถ้าจะเปรียบเทียบกับร่างกายมนุษย์แล้ว หากองค์กรเป็นเหมือนร่างกายคน ในองค์กรเปรียบได้กับเป็นระบบกระแสโลหิตที่จะหล่อเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกายให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ดังนั้นการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นหรือเพิ่มระดับความพึงพอใจที่มีอยู่ให้มีมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง (2548, หน้า 1-2) เป็นโรงเรียนในสังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกาศจัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2542 เปิดรับนักเรียนเข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้มีความสามารถพิเศษด้านกีฬา ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เตรียมและผลิตนักกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศและอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนการนำหลักการทางวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้ในการพัฒนากีฬา ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีวินัย นำใจนักกีฬาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลในการจัดการศึกษา มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งหมด 58 คน ในปีการศึกษา 2548 ซึ่งบุคลากรประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์พิเศษ สอนวิชาสามัญ ผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้สนับสนุนการสอน ซึ่งสถานภาพในการทำงานของแต่ละคนแตกต่างกันไป ประกอบด้วยข้าราชการ ข้าราชการมาช่วยราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและอัตราจ้าง โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เปิดดำเนินงานใหม่ ขอบข่ายของงานและพันธกิจที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังข้าราชการที่โรงเรียนได้รับจัดสรรแล้ว จำนวนข้าราชการของโรงเรียนนับได้น้อยมาก โรงเรียนมีจำนวนข้าราชการ 5 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน ลูกจ้างชั่วคราว 3 คน ทำให้โรงเรียนจำเป็นต้องจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยใช้งบประมาณของโรงเรียนจำนวนมาก ภาระงานของบุคลากรในโรงเรียนกีฬาแตกต่างจากโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะและเป็นโรงเรียนประจำ บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ในการอยู่เวรยามตั้งแต่เวลา 06.00 น.จนกระทั่งถึงเวลา 06.00 น. ของวันถัดไป นอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบงานตามนโยบายในการบริการชุมชนต่าง ๆ ตลอดปีการศึกษา บุคลากรแต่ละคน นอกจากจะรับผิดชอบงานในตำแหน่งแล้วยังต้องรับงานพิเศษตามโครงสร้างในการบริหารงานของโรงเรียนด้วย นับได้ว่าเป็นภาระงานที่หนักมากเมื่อเทียบกับโรงเรียนทั่วไป

ในแต่ละปีการศึกษามีการลาออกของบุคลากร และการคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอาจารย์พิเศษสอนวิชาสามัญ เป็นเหตุให้การเรียนของนักเรียนไม่ต่อเนื่องและนักเรียนต้องปรับตัวให้เข้ากับอาจารย์ผู้สอนคนใหม่ รวมทั้งเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติหน้าที่ในงานต่าง ๆ ที่มีบุคลากรลาออกขาดความต่อเนื่องและการพัฒนางานเป็นไปด้วยความล่าช้า เพราะบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานใหม่ต้องศึกษางานและปรับตัวในการทำงาน ทั้งยังทำให้โรงเรียนต้องสูญเสียเวลาและงบประมาณในการดำเนินการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรใหม่เป็นจำนวนมาก จากสาเหตุดังกล่าวผู้ศึกษาจึงศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ บุคลากรโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปีการศึกษา 2548

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้านี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง ในขอบข่ายของปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงาน ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (อ้างใน บรรยงค์ โตจินดา, 2545, หน้า 254-255) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ศัพท์บางคำในความหมายและขอบเขตจำกัด ดังนี้
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก เจตคติหรือความคิดเห็นใน
 ทางบวกของบุคลากรที่มีต่องานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบของตนในขอบข่ายด้านต่าง ๆ ในการทำงาน
 ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและ
 สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ
 ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและอัตราจ้าง
 ของโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
 ปีการศึกษา 2548

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาอาจสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของ
 การดำเนินงานของโรงเรียนโดยรวม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved