บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหาร (Administration) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความประหยัด มีประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่เสมอ (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2545, หน้า 1 ; ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร, 2542, หน้า 2) สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะเกิดได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของยุคสมัย (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2542, หน้า 3)

การบริหารการศึกษา (Educational administration) เป็นระบบการบริหาร การออกแบบและจัดระบบการศึกษา ทั้งระบบความคิดและรวมถึงการนำทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษา (เกษม วัฒนชัย, 2546, หน้า 2) ร่วมมือกันกับบุคคลหลายๆ คน ดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ให้สมาชิกของสังคมมีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ และให้เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2545, หน้า 59-60 ; ทะนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ, 2550, หน้า 13) ที่ต้องอาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2548, หน้า 51)

ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ทำหน้าที่หัวหน้าของครู และต้องดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 146) จึงต้องแสดงถึงความเป็นผู้นำทางการศึกษา มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และชุมชน เป็นผู้นำในการหาเครื่องมือการสอนและวิจัย รู้จักประเมินผลงานตนเองว่าขณะนี้ตนมีจุดอ่อน จุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง เสริมจุดเด่นให้เข้มแข็งขึ้น มีการตัดสินใจ ประสานงานและบริหารอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในการปกครองดูแลครูในโรงเรียน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2542, หน้า 179-183)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบและเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อนำโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานที่แสดงคุณภาพการศึกษาที่แท้จริงของชาติให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ (ธีรพนธ์ คงนาวัง, 2545, หน้า 18) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรับบทบาทที่จะปฏิบัติจริงในการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในยุคปฏิรูปการศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้ร่วมกันจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 1) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมต้องสร้างทีมงานเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิผล หัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลคือการบริหารการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีบทบาทสำคัญที่จะใช้ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของผู้บริหาร ให้ทุกคนปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลดังกล่าว (สุพล วังสินธ์, 2545, หน้า 16-17)

ปัจจุบันกระแสพุทธธรรมได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในโลกตะวันตก โดยเฉพาะการได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของพุทธองค์เพื่อใช้ในการบริหารการศึกษา แม้จะไม่ได้กำหนดอย่างชัดเจนว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดถือหรือมีคุณธรรมด้านใดบ้าง แต่ลักษณะที่แสดงถึงคุณธรรมของผู้บริหารได้ปรากฏในหลักศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาบรรณและวินัยข้าราชการครู คือ ความมีเมตตา กรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รวมทั้งห่วงใยผู้ร่วมงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่น มองโลกในแง่ดี ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 73-75)

อย่างไรก็ดีเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารสถานศึกษานั้น บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งพระเดชและพระคุณในการบริหารอย่างเหมาะสมกลมกลืน จึงจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารการศึกษาถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการใช้หลักธรรมในการครองใจคนที่เรียกว่าพรหมวิหารธรรม สอดคล้องกับสุรพล เครือมะโนรมย์ (2540, หน้า 3) ที่เสนอว่าผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาในการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิผล บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่ให้ความสำคัญต่อการใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการ ส่งผลให้ครูผู้สอนขาดขวัญกำลังใจ และบางครั้งผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมอย่างเพียงพอก็อาจนำหลักธรรมไปปฏิบัติได้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธาและความเชื่อถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งที่จะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติคือ

การมีความรัก มีความสงสาร มีความชื่นชมยินดีและมีใจเป็นกลางไม่ลำเอียงทั้งรายบุคคลและคณะบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดชหรือใช้อำนาจบารมีมากกว่าอำนาจทางกฎหมาย

หลักธรรมสำคัญที่ชาวพุทธรู้จักกันดี ที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีหลักธรรมประจำใจนั้น คือ พรหมวิหารธรรม ซึ่งเป็นธรรมสำหรับทุกคนที่อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมที่จะสร้างสรรค์และธำรงรักษาสังคมไว้ (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และ สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ, 2542, หน้า 8) พรหมวิหารธรรมมี 4 ประเด็น (พระจำปี ชินดา, 2552, หน้า 47) ได้แก่ ความมีเมตตา หมายถึง หลักพุทธธรรมเพื่อการได้รับความเอาใจใส่ดูแลด้วยความเป็นกันเอง แนะนำหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีส่วนร่วมวางแผนกำหนดเป้าหมาย มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ความมีกรุณา หมายถึง หลักพุทธธรรมเพื่อการได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิภาพ สวัสดิการ การช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นตลอดจนการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ความมีมุทิตา หมายถึง หลักพุทธธรรมเพื่อการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ความชื่นชมยินดี ยกย่องชมเชย ชื่นชมเมื่อครูประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าทั้งโดยส่วนตัวและจากการปฏิบัติงาน และความมีอุเบกขา หมายถึง หลักพุทธธรรมเพื่อการได้รับการตัดสินใจที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรมโดยยึดระเบียบ หลักปฏิบัติตามข้อตกลง อันเกิดจากการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อนำพาการบริหารการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ปัญหาหรือความขัดแย้ง ความสำเร็จหรือล้มเหลว ความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผลให้ครูทำงานได้ผลดี การแสดงออกซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดศรัทธาและยอมรับในการบริหารงาน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคอยกระตุ้นและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญธรรม ไวยมิตรา, 2553, หน้า 2)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการลางาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องมือหมายถึงแสดงประสิทธิภาพ

ของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา (ศิริวรรณ วรโพด, 2551, หน้า 15)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์มากกว่าสภาพแวดล้อม การทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อความรู้สึกชอบของคนที่มีต่องานได้รับการตอบสนองจากองค์กรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก (ศิริวรรณ วรโพด, 2551, หน้า 16) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน การได้รับผลตอบแทนผลก็เป็นความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ทุ่มเทพลังกายพลังใจมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญกำลังใจซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 22)

บุญธรรม ไวยมิตรา (2553, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อคนงานพอใจในงาน ผลผลิตที่ได้และกำไรจะสูงขึ้นด้วย เช่นเดียวกับ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุววรรณ (2540, หน้า 103) ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบของแต่ละบุคคลคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรและความก้าวหน้า อีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายประการ โดย เฮอร์เบอร์ก (ลดาวัลย์ รุจเศรณี, 2547, หน้า 5) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน การยอมรับของผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบที่มากขึ้น นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) สำหรับอธิบายความพึงพอใจในงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) (ศิริวรรณ วรโพด, 2551, หน้า 16) ได้อธิบายองค์ประกอบทั้งสองว่า ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกแตกต่างกัน ปัจจัยค้ำจุน จะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ กล่าวคือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่พอใจ แต่หากในทางตรงกันข้าม กล่าวคือหากได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะถูกปลดปล่อยจากความรู้สึกไม่พอใจ และอยู่ในสภาพอารมณ์เฉยๆ ส่วนปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบจูงใจ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ กล่าวคือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกเฉยๆ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพึงพอใจ

จากรายงานบทสรุปสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของการประเมินรอบที่ 2 พ.ศ.2549 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2551, เว็บไซต์) พบว่ามีสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 3 แห่ง จากทั้งหมด 9 แห่ง ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานที่ 9 ด้านครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 11 ด้านสถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ซึ่งทั้งสองมาตรฐานบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุดก็คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพบข้อเสนอแนะว่าสถานศึกษาควรจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานให้เป็นระบบ ครบวงจร กำหนดการบรรลุเป้าหมายการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่แสดงพัฒนาการให้ชัดเจน ควรมีการนิเทศและพัฒนาครูอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความมั่นใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจให้กับทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสงสัยว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง ได้มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะการนำหลักธรรมด้านพรหมวิหารธรรม ที่ประกอบด้วยความมีเมตตา ความมีกรุณา ความมีมุทิตา และความมีอุเบกขา ซึ่งถือเป็นหลักธรรมที่ผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานครูในสถานศึกษา และเมื่อมีการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปฏิบัติแล้ว มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานครูมากน้อยเพียงใด จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร และหากมีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวแล้ว ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการแสดงถึงคุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยที่กล่าวถึง อันจะ

นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ทัดเทียมกับมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมมีมากน้อยเพียงใด
2. ความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม กับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทองว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด อันจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานครู อันจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์

   โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 9 แห่ง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

   2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 248 คน (สำนักประสานงานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2551, หน้า 135 – 136)

   2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 152 คน โดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ เครจ์ซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Mogan) (ศักดิ์ชัย สุรกิจบวร, 2549, หน้า 88-89 ; อ้างอิงจาก Krejcie and Mogan, 1970, หน้า 608) กำหนด

ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ .05 ได้พนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน

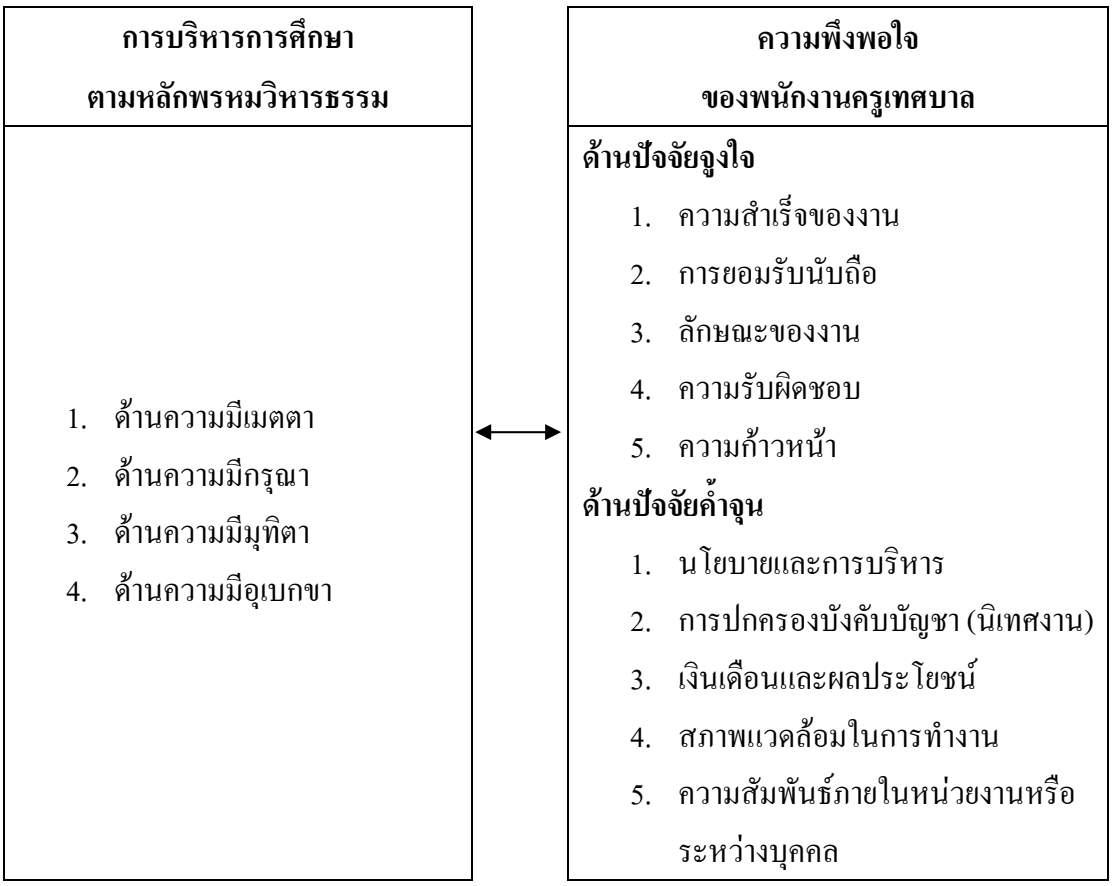
3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 การบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม

3.2 ความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม ของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2544, หน้า 2546) ซึ่งประกอบด้วย ความมีเมตตา ความมีกรุณา ความมีมุทิตา และความมีอุเบกขา โดยศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (ลดาวัลย์ รุจเศรณี, 2547, หน้า 5 ; อ้างอิงจาก Herzberg, 1959, หน้า 67) คือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา (นิเทศงาน) เงินเดือนและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานหรือระหว่างบุคคล ซึ่งทำการศึกษากับพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่มีการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการบริหารการศึกษาหรือแสดงออกต่อพนักงานครูเทศบาล ส่งผลให้พนักงานครูเทศบาลรับรู้ได้ในสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งระดับการปฏิบัติของผู้บริหารการศึกษา ต่อการรับรู้ของพนักงานครูมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีองค์ประกอบของหลักพรหมวิหารธรรม 4 ด้าน คือ ด้านความมีเมตตา ด้านความมีกรุณา ด้านความมีมุทิตา และด้านความมีอุเบกขา

1. ด้านความมีเมตตา หมายถึง หลักพุทธธรรมเพื่อการได้รับความเอาใจใส่ดูแลด้วยความเป็นกันเอง แนะนำหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีส่วนร่วมวางแผนกำหนดเป้าหมาย มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

2. ด้านความมีกรุณา หมายถึง หลักพุทธธรรมเพื่อการได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิภาพ สวัสดิการ การช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นตลอดจนการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความมีมุทิตา หมายถึง หลักพุทธธรรมเพื่อการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ความชื่นชมยินดี ยกย่องชมเชย ชื่นชมเมื่อครูประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าทั้งโดยส่วนตัวและจากการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมีอุเบกขา หมายถึง หลักพุทธธรรมเพื่อการได้รับการตัดสินใจที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรมโดยยึดระเบียบ หลักปฏิบัติตามข้อตกลง อันเกิดจากการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครู ซึ่งได้จากแบบสอบถามพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) โดยระดับความพึงพอใจของพนักงานครูมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับเนื้องานที่ปฏิบัติเอง พนักงานครูเทศบาลจะได้รับการจูงใจ ให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อความพึงพอใจในงานที่ทำจนบรรลุผลสำเร็จ และความภาคภูมิใจในการทำงานหน้าที่นั้นๆ รวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.2 ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อการได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ การได้รับยกย่องชมเชย การให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อความน่าสนใจของงาน หรือเป็นงานที่ท้าทายให้ลงมือทำโดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ ด้วยความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงอย่างดีที่สุด ถึงแม้จะมีอุปสรรคใดๆ ก็ไม่ทอดทิ้งงาน และการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นไปด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจในงานนั้นๆ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ดูงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้วุฒิสูงขึ้น แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานนั้น เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ความรู้สึกในลางลบกับการงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่พวกเขาปฏิบัติงานจำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารเพื่อจะให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อความสามรถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในการสั่งการ การตัดสินใจ การเอาใจใส่ การใช้อำนาจ การกำกับติดตามแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม

2.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อค่าตอบแทนต่างๆ ที่เป็นตัวเงินอื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่ามีความทัดเทียมกับพนักงานพนักงานครูเทศบาลคนอื่น

2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อความประพฤติของบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานพนักงานครูเทศบาลอื่นในหน่วยงานเป็นความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกัน อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือรักใคร่สามัคคี และมีความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดบริเวณสถานที่ให้เหมาะสม ตลอดจนความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และมีส่วนช่วยให้พนักงานพนักงานครูเทศบาลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เทศบาลในจังหวัดอ่างทอง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 2 แห่ง คือเทศบาลเมืองอ่างทอง โดยได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ตามพระราชกฤษฎีกา พุทธศักราช 2479 และเทศบาลตำบลป่าโมก โดยได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ตามพระราชกฤษฎีกา พุทธศักราช 2483

โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 2 แห่ง คือสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาล 1

วัดต้นสน โรงเรียนเทศบาล 2 วัดโล่ห์สุทธาวาส โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยมงคล และสังกัดเทศบาลตำบลป่าโมก 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดปาโมกข์ (นรสีห์วิทยาคาร) โรงเรียนเทศบาลวัดพินิจธรรมสาร (วิบูลย์อุปถัมภ์) โรงเรียนเทศบาลวัดโบสถ์วรดิตถ์ โรงเรียนเทศบาลวัดแจ้ง โรงเรียนเทศบาลวัดอัมพวัน และโรงเรียนเทศบาลวัดแสนสุข

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พนักงานครูผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง

พนักงานครูเทศบาล หมายถึง พนักงานครูเทศบาลผู้ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 2 แห่ง คือ สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง 3 โรงเรียน และสังกัดเทศบาลตำบลป่าโมก 6 โรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดอ่างทองว่ามีการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับมากน้อยเพียงใด และระดับความพึงพอใจของพนักงานครูมีระดับมากน้อยเพียงใด
2. ผลการวิจัยที่ปรากฏจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานสถานศึกษาอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาต่อไป