

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน หรือที่เรียกกันว่า โรงเรียน ตชด. เป็นสถาบันการศึกษา ระดับชั้นเด็กเล็กหรืออนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งสังกัดกับกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ดำเนินการมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 50 ปี ภารกิจของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนก็คือ หนึ่ง รักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของยาเสพติด สอง รักษาความปลอดภัยตามแนวชายแดนและป้องกันปราบปรามการก่อความไม่สงบ สาม พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติสี่ ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนภารกิจของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ได้รับพระบรมราชโองการ 50 ปี ตชด. 2546 : 288) ในปัจจุบันโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้จัดตั้งและเปิดการเรียนการสอนทั่วประเทศไทยโดยทุกโรงเรียนรับเด็กนักเรียนในเขตบริการของโรงเรียนที่จัดตั้งอยู่ โดยโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และบูรณาการงานโครงการพระราชดำริฯ ทั้ง 8 โครงการให้เด็กนักเรียนในโรงเรียนได้เรียนรู้ โดยครูผู้ทำการสอนเป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่โรงเรียนจัดตั้งอยู่ ซึ่งทางกองกำกับการแต่ละกองกำกับการคัดเลือกข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมาปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจะต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้งครูปฏิบัติการสอนและเป็นตำรวจปฏิบัติหน้าที่เวร - ยาม มวลชนสัมพันธ์กับประชาชนในเขตบริการของโรงเรียนด้วยเหตุผลหลายประการ ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรอย่างมากและส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาหลายด้าน เช่น ขาดครูผู้สอนในบางวิชา ครูตำรวจตระเวนชายแดนต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ ทั้งงานในหน้าที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน งานธุรการงานวิชาการภายในโรงเรียนงานมวลชนสัมพันธ์ และงานโครงการพระราชดำริฯ และเนื่องจากการบริหารจัดการเป็นระบบของข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีชั้นยศ มีตำแหน่ง ซึ่งบางครั้งไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน การจัดกิจกรรมของหลักสูตรอย่างหลากหลายและครูตำรวจตระเวนชายแดนต้องเข้าร่วมกิจกรรมทุกกิจกรรม เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมประเพณีงานบุญ งานศพและกิจกรรม

วันต่างๆ มากมายในเขตพื้นที่บริการ ทำให้ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีเวลาเป็นส่วนตัวน้อยมาก ประกอบกับการจัดสรรอัตรากำลังของครูไม่เพียงพอและไม่เป็นไปในทางตามที่โรงเรียนต้องการครูตำรวจตระเวนชายแดนทุกนายทำงานหนักและต้องอุทิศเวลาให้กับทางโรงเรียนอย่างมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษเพราะถ้าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดีหรือสูงแสดงว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา รู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนานก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสถานศึกษาอยู่ในสภาพความพึงพอใจและกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดีหรือต่ำแสดงว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกระแวงไม่เชื่อถือกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด

ปัญหาดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียน และโดยเฉพาะความพึงพอใจของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักในความสำคัญของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนด้วยความเชื่อว่า คนเป็นหัวใจของความสำคัญทั้งปวง จึงจำเป็นต้องหาวิธีการโน้มน้าวจิตใจของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจและพลังสามัคคีในการทำงาน เพื่อให้งานและน้ำใจ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด เพราะหลักทั่วไปการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดการและบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ อย่างพร้อมมูลเพียงใดก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติไม่มีคุณภาพด้วยความสามารถก็จะมีผลให้การดำเนินงานขององค์กรเหล่านั้นล้มเหลวโดยสิ้นเชิง ในทางตรงกันข้ามถ้าคนในองค์กรมีคุณภาพ มีความสามารถ แม้ว่าปัจจัยอื่นๆ จะไม่เพียงพอ คนก็ยังสามารถผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินการไปด้วยดีได้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ที่ต้องอาศัยเชิงวิชาและต้องทำหลักวิชานั้นมาดำเนินการปฏิบัติอย่างเป็นศิลป์ ผสมผสานกันให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย โดยเฉพาะการใช้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ หากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบังเกิดความพึงพอใจและมีความสุขกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติด้วย เหตุนี้เองผู้บริหารจึงต้องพยายามศึกษา และใช้ความรู้ความสามารถและศิลปะต่างๆ ด้าน เพื่อให้

ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานให้ได้ทั้งงานและน้ำใจโดยพร้อมกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้คนแต่ละคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงความพอใจในงานที่ได้ทำด้วย

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่บุคคลที่ทำงานที่ตนเองพึงพอใจ บุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานที่ทำนั้นให้ได้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ ทางด้านจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเกิดจากความไม่พร้อมหลายๆ ด้าน หากทำให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจมีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะสามารถเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาสผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงาน งานจะได้ผลดีมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factor theory) ของ เฮร์เบอร์ก (Herzberg, Mausner and Snyderman 1959 : 113 – 115) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าคนเราต้องการความสุขจากการทำงานและผลที่ตามมาคือความพึงพอใจในกรปฏิบัติงาน. องค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถเกิดความสุขจากการปฏิบัติงานมีอยู่สองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ เงินเดือน นโยบายการบริหาร สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา จากแนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนถือว่าสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาและงานโครงการ ตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นโรงเรียนลักษณะพิเศษต่างจากโรงเรียนปกติทั่วไป และโดยที่ยังไม่เคยมีการศึกษาเรื่องนี้มาก่อน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนภายใต้องค์ประกอบตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก อย่างจริงจัง โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารโรงเรียนด้านบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาและโครงการพระราชดำริฯ ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษาและภูมิลำเนา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านไร่ยาว มีครูตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 12 คน
3. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านยูงงาม มีครูตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 12 คน
4. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านเขาวัง มีครูตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 12 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1.1 เพศ จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง
 - 2.1.2 สถานภาพ จำแนกเป็นสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส
 - 2.1.3 ประสบการณ์ จำแนกเป็นประสบการณ์ ต่ำกว่าสิบปีและประสบการณ์ สิบปีขึ้นไป
 - 2.1.4 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็นวุฒิกศศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิกศศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี
 - 2.1.5 เขตพื้นที่บริการ จำแนกเป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่พักในเขตบริการ โรงเรียนและข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่พักนอกเขตบริการ โรงเรียน
- 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดน ที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในด้านต่อไปนี้
 - 2.2.1 ความสำเร็จของงาน
 - 2.2.2 การยอมรับนับถือ
 - 2.2.3 ลักษณะงาน
 - 2.2.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.2.6 เงินเดือนและค่าตอบแทน
 - 2.2.7 นโยบายและการบริหาร
 - 2.2.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.2.10 การปกครองบังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนรู้สึกมีความสุขที่ได้รับการตอบสนองความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน และค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสามารถทำงานที่รับผิดชอบบรรลุนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
3. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับการเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
4. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้รับการมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ทำท่ายให้อยากทำ มีความยากง่ายเป็นลักษณะงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รูปแบบของงานที่โรงเรียนกำหนดให้เป็นหน้าที่ของตำแหน่งรับผิดชอบ
5. ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้ดำรงตำแหน่งได้รับมอบหมายและจะต้องปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสเข้ารับการการอบรมดูงาน และศึกษาต่อให้ได้รับวุฒิกการศึกษาสูงขึ้น หรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงินค่าจ้างที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้รับประจำเดือนรวมทั้งเงินตอบแทนประจำเดือน ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ
8. นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายโดยผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และการกระจายงานให้ผู้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีวิธีการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยึดหลักในการบริหารงานที่ถูกต้องมีเหตุผล

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย

10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บริเวณของ โรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพัสดุ ฯลฯ เป็นสภาพที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกสบาย และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42

2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปเป็นแนวทางการประกอบพิจารณาวางแผนพัฒนาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

3. เป็นแนวทางระดับกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 ให้ผู้กำกับการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมาทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42