

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 80 กำหนดให้รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 - 2559) ที่มุ่งพัฒนาชีวิตและสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ 3 ด้าน คือ การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ โดยมีโรงเรียนเป็นสถาบันที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดีมีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเองซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนโดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสารสื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน และจากมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งภาระหน้าที่สำคัญคือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบมีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนโดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันโดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคมระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมวัตถุประสงค์ของโรงเรียนคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู(ยุคต้นันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 2 อ้างถึงใน พิมพรรณ สุริโย, 2552, หน้า 27)กล่าวโดยสรุปการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนได้นั้นเกิดจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เนื่องจากครูในโรงเรียนมีความแตกต่างกันในด้านความคิดเจตคติอุปนิสัยและคุณลักษณะส่วนตัว ดังนั้นควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามนโยบายของโรงเรียน

การสร้างแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานเราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรได้แก่การช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองไปพร้อมๆ กันด้วยการเพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่างๆ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สมพร สุทัศน์ีย์, 2551, หน้า 25) เห็นได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร นั้นคือคนเพราะคนเป็นผู้มีชีวิตวิญญาณความต้องการความคาดหวังและอารมณ์ และเป็นทรัพยากรที่ควบคุมได้ยากที่สุดการบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษาและค่านึงถึงขวัญและกำลังใจด้วยเพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในขณะเดียวกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรงสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการบริหารจึงมิใช่เป็นเพียงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยซึ่งจะต้องทำงานให้สำเร็จด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาวิธีการหรือทฤษฎีต่างๆ ที่นำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การของตน (พัชรี เหลืองอุดม, 2554, บทนำ)

สำหรับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้รับการถ่ายโอนสถานศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2550 จำนวน 6 โรงเรียน จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้แก่ 1) โรงเรียนภูดินแดงวิทยา 2) โรงเรียนสกลทวาปี 3) โรงเรียนธาตุทองอำมววิทย 4) โรงเรียนเศียรศรีโพธิ์วัลย์ 5) โรงเรียนคำยางพิทยาคม และ 6) โรงเรียนร่มไทรวิทยา ซึ่งมีนโยบายเร่งด่วนที่จะเร่งดำเนินการในด้านการศึกษา ได้แก่ 1) การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบโดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ ให้การสนับสนุนการพัฒนาครูหลักสูตรสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพและความรู้แก่นักเรียน ตามแผนการเรียนการสอนอย่างสัมพันธ์กับทรัพยากรและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ อันจะนำไปสู่การสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนและเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาในท้องถิ่น 2) การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และนโยบาย

หลักที่เกี่ยวกับด้านการศึกษา ได้แก่ 1) การศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา 2) ส่งเสริมบทบาทของสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านการจัดการศึกษา อาชีพ พัฒนาชุมชน อนามัย มีส่วนร่วมทางการเมือง 3) ส่งเสริมสนับสนุน ดูแลคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาเด็กและเยาวชน ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่ดี (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2555, หน้า 1 – 2)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารในการหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อรักษาครูที่ดีและเก่งให้อยู่กับองค์กรตลอดไปให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีคุณภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศสภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

7. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครผลการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ดังนี้

1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนและใช้เป็นข้อมูลในการที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ

สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

3. เป็นแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครปีการศึกษา2559จำนวน6โรงเรียนจำนวน 166คนจำแนกเป็นครู153คนและผู้บริหารโรงเรียน13คน(สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2559, หน้า 210-426)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครปีการศึกษา2559จำนวน6โรงเรียนรวม116คนจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน13คนและครูผู้สอน103คนผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(stratified random sampling) มาเทียบเป็นสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นดังนี้

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 สถานภาพ

2.1.2.1 ผู้บริหาร

2.1.2.2 ครูผู้สอน

2.1.3 วุฒิการศึกษา

2.1.3.1 ปริญญาตรี

2.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.4.1 น้อยกว่า 10 ปี

2.1.4.2 10 – 15 ปี

2.1.4.3 มากกว่า 15ปี

2.1.5 ขนาดโรงเรียน

2.1.5.1 ขนาดเล็ก

2.1.5.2 ขนาดกลาง

2.1.5.3 ขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

2.2.1.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.2.1.2 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

2.2.1.3 ความเจริญก้าวหน้า

2.2.1.4 นโยบายและการบริหารงาน

2.2.1.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.2.1.6 ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

2.2.1.7 ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

2.2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

2.2.2.1 การบริหารวิชาการ

2.2.2.2 การบริหารงบประมาณ

2.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

2.2.2.4 การบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรต้น คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (1959, pp. 95 - 97) ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ความเจริญก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

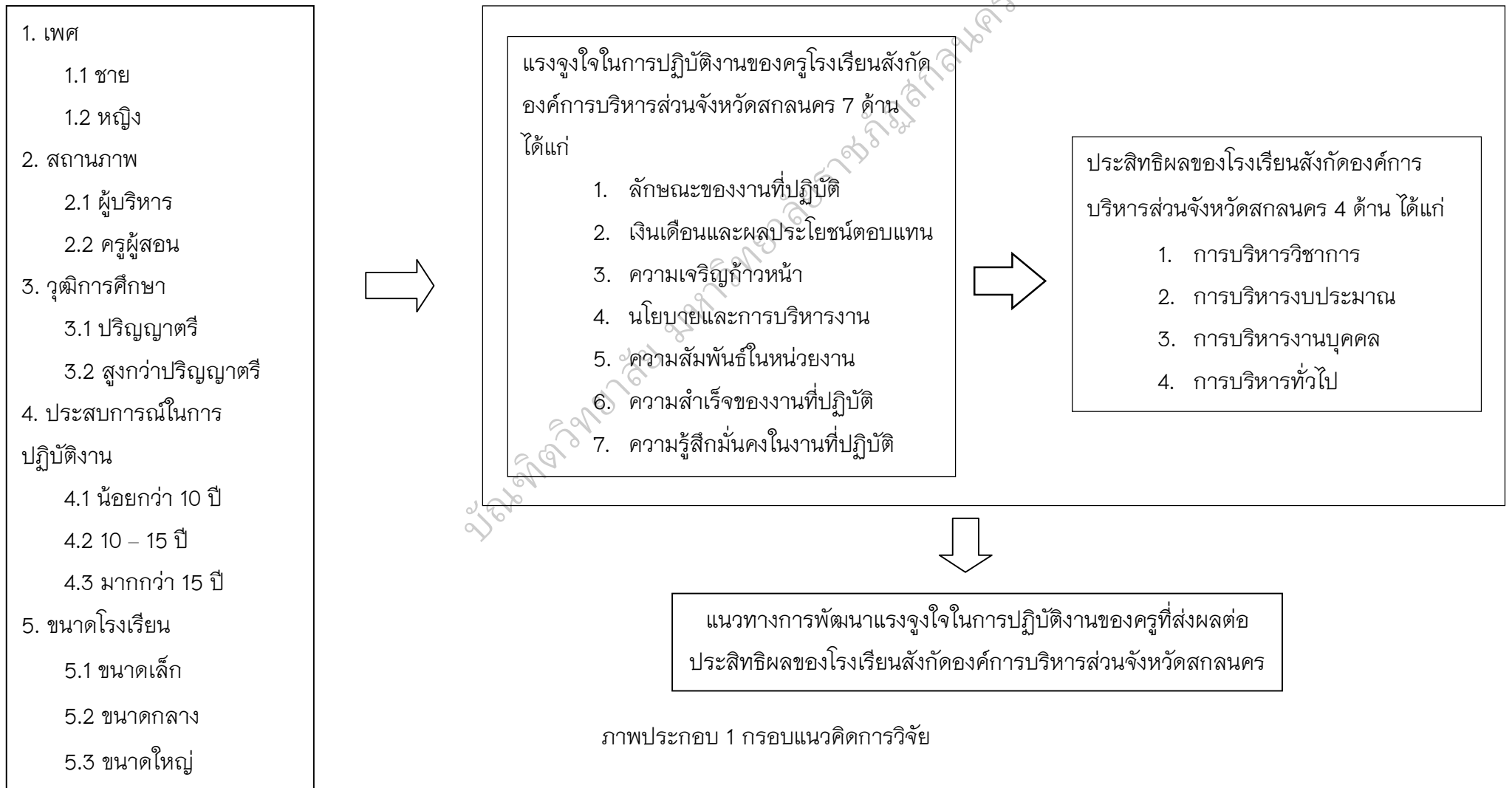
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการบริหารสถานศึกษา4ด้าน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)คือ ด้านการบริหารวิชาการด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปสรุปกรอบแนวคิดได้ดังนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงแรงกระตุ้นในด้านบวกที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยจำแนกเป็น7ด้านดังนี้
 - 1.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
 - 1.2 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนหมายถึงสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
 - 1.3 ความเจริญก้าวหน้าหมายถึงการที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.4 นโยบายและการบริหารงานหมายถึงการจัดการและการบริหารองค์กร การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงานหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในโรงเรียนเดียวกันการให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม
 - 1.6 ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติหมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
 - 1.7 ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่านรู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรวมทั้งการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้จากการปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ 4 ด้านคือด้านการบริหารวิชาการด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป

2.1 การบริหารวิชาการหมายถึงภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2.2 การบริหารงบประมาณหมายถึงภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์จัดทำข้อมูลทรัพยากรจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

2.3 การบริหารงานบุคคลหมายถึงภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพมีเกณฑ์การประเมินผลงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาสนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การบริหารทั่วไปหมายถึงภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูลและระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชนรวมถึงการจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

3. สถานภาพหมายถึงตำแหน่งของบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแบ่งออกเป็น 2 ตำแหน่งได้แก่

3.1 ผู้บริหารหมายถึงผู้อำนวยการโรงเรียนรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3.2 ครูผู้สอนหมายถึงครูประจำชั้นหรือครูที่ทำหน้าปฏิบัติการสอนประจำวิชาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหมายถึงระยะเวลาที่ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับแต่งตั้งให้บรรจุรับราชการในตำแหน่งครูผู้สอนและผู้บริหารจนถึงปัจจุบันแบ่งเป็น3กลุ่มได้แก่

4.1 น้อยกว่า 10 ปี

4.2 10 – 15 ปี

4.3 มากกว่า 15 ปี

5. ขนาดโรงเรียนหมายถึงการแบ่งลักษณะของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 3 ขนาด คือ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. 2555)

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 500 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 501 ถึง 1,500 คน

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครหมายถึงการที่ผู้วิจัยนำเอาตัวแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาร่างเป็นแนวทางการพัฒนาและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คนพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร