

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

- 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 1.2 ลักษณะของแรงจูงใจ
- 1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
- 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.5 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.6 แรงจูงใจกับความต้องการของบุคคล
- 1.7 แนวทางการสร้างแรงจูงใจ
- 1.8 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน

- 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพของโรงเรียน

3. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่น

- 3.1 ความหมายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.2 โครงสร้างและหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.3 ประเภทของขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.4 แนวทางการพัฒนาการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

4. บริบทของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่านด้วยกัน ผู้วิจัยขอนำกล่าวโดยสังเขป ดังนี้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถนะ (2550, หน้า 84) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักความสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการหรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่ทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์กร สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายทางบวก (Positive) เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางลบหรือทางลบ (Negative) เช่น การดู ด่า ว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดีหรือการลงโทษอื่นๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางลบนี้ มักไม่เป็นที่ดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยง โดยไม่สร้างพฤติกรรมใดๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางลบนี้

โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลงได้

จิณณวัตร ปะโคทัง (2553, หน้า 62) กล่าวว่า การจูงใจมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความต้องการ (Needs) เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าคนเราทุกคนเราทุกคนมีความต้องการ และความต้องการทำให้เกิดแรงขับ (Drive) แรงขับทำให้คนเรากระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสบายใจพอใจในที่สุด เช่น ความต้องการความสำเร็จ

ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 111)กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความหมายของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ประภา สังข์พันธ์ (2554, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความต้องการที่ได้รับจากการกระตุ้นของบุคคลหนึ่งที่ต้องการแสวงหาความพอใจด้วยพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจปกติก็คือ แรงกระตุ้น (Drive) แรงกระตุ้น คือ ตัวที่ทำให้เกิดการกระตุ้นอย่างแรง เพื่อจะได้เกิดการตอบสนองที่พอใจ

จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 21) กล่าวว่า การจูงใจเป็น กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรู้เพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้ เพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระตุ้นให้บุคคลที่ถูกกระตุ้นเกิด พฤติกรรมที่ต้องการไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความ พยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้ามีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญ กับอุปสรรคหรือปัญหาเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้รักษา พฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่ และมีวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน ไว้เพื่อให้ยึดถือเป็น หลักในการปฏิบัติงาน

Davis(1981, p. 83 อ้างถึงใน ธรรมวรรณ พลหาญ,2543, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผลประโยชน์ที่ได้รับ

Kinick and Williams (2008 อ้างอิงใน โศภชา อรัญวัฒน์, 2550, หน้า 197) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

Berelson and Steiner (ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ, 2529, หน้า 106) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะภายในร่างกายซึ่งทำให้เกิดพลัง และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ จุดมุ่งหมาย

Steers, R.M. and Porter (1979, p. 6) กล่าวว่า แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเป็นแรงที่ให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่กำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Hodgett (1999, p. 36 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2545, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหมายถึง การกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคนอันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกร่างกายเป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บ่งการหรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้นด้วยวิธีเชิงบวก (Positive) ดังเช่นการดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่างๆ ให้พอใจของบุคคลและด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative incentives) เช่นการดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่างๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

Michael Domjan (1996, p.199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายต่างๆ สรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้น/ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

2. ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างเราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบเพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกินสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้นเช่นต้องการความสำเร็จต้องการเงินค่าชมเชย อำนาจและในฐานะที่เป็นสัตว์สังคมคนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น

วิชญ์กองสุข (2559, หน้า 1) กล่าวว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็น เจตคติความคิดเห็นความสนใจความตั้งใจการมองเห็นคุณค่าความพอใจความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงานมองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การกระทำการต่างๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้าหรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหา เศรษฐกิจในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลงองค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุนไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทนแต่ด้วยความผูกพันเห็นใจกันและกันทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกัน ค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทัง กันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้องและในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทั้ง เจ้านายทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทนถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยดี เนื่องจากความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการหรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะ สมาชิกคนหนึ่งขององค์การมิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไปก็กล่าวได้ว่าเป็น พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) ภายนอกเป็นสิ่งผลักดัน

ภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัลเกียรติยศ ชื่อเสียงคำชมการได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองของสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติชื่อเสียงคำชมการยกย่องการได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจ ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเช่นการที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือนการแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้รับความ ดีความชอบ เป็นต้น

Mark (1976, p. 422) ได้กล่าวถึงลักษณะแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. ระยะเวลาที่แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมีความแตกต่างกัน

แรงจูงใจบางชนิดมีอิทธิพลในช่วงระยะสั้นเช่นการที่ผู้ชายลุกยืนเพื่อให้ผู้หญิงหรือเด็กนั่ง แทนตนบนรถประจำทางการกล่าวคำขอบคุณต่อผู้ให้ความช่วยเหลือเมื่อพฤติกรรม ดังกล่าวเกิดขึ้นแล้วแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมนั้นก็สิ้นสุดลงด้วยแรงจูงใจบางชนิด ก็มีอิทธิพลในช่วงเวลานานเช่นการได้เต้าเพื่อเพิ่มฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม การสร้าง ผลงานทางวรรณกรรม เป็นต้น

2. ลักษณะการเกิดขึ้นและสิ้นสุดลงอย่างเป็นวัฏจักรลักษณะของแรงจูงใจข้อนี้จะเห็นได้ชัดเจนจากแรงจูงใจทางกายภาพหรือความต้องการพักผ่อนต่อการตอบสนองเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอแรงจูงใจทางจิตใจก็คล้ายกัน ภายหลังจากได้กระทำพฤติกรรมบางอย่างจนเป็นที่พอใจแล้วอาจเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายทำให้อยากหยุดพักจากกิจกรรมนั้นชั่วคราวเมื่อเวลาผ่านไปพอสมควรแล้วก็จะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะกระทำกิจกรรมดังกล่าวอีก

3. ลักษณะแอบแฝงแรงจูงใจบางอย่างอาจแฝงเร้นอยู่และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเมื่อสภาพการบางอย่างอำนวยให้เช่นลูกน้องบางคนอาจมีความรู้สึกอิจฉาต่อเจ้านายและอาจพอใจที่ได้แสดงอาการปฏิปักษ์ต่อเขาบ้างในบางครั้งแต่โดยทั่วไปก็จะพยายามควบคุมพฤติกรรมของตนเองจนกระทั่งเกิดเหตุการณ์บางอย่างขึ้น เช่นเจ้านายกำลังถูกเพ่งเล็งหรือวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ใหญ่ในระดับสูงกว่าตนก็จะถือโอกาสโจมตีหรือกล่าวร้ายเจ้านายไปด้วย

สรุปจากคำกล่าวข้างต้นลักษณะแรงจูงใจพอสรุปได้ว่าลักษณะแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกซึ่งแรงจูงใจภายในจะมีความคงทนถาวรกว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะเกิดขึ้นจากภายในจิตใจมาจากเจตคติไม่ได้กระทำเพราะเป็นหน้าที่หรือเกรงกลัวต่ออำนาจและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในช่วงเวลาแตกต่างกันอาจจะเกิดขึ้นและสิ้นสุดลงอย่างเป็นวัฏจักรหรืออาจแอบแฝงก็ได้ ซึ่งมนุษย์จะแสดงพฤติกรรมเมื่อสภาพการบางอย่างอำนวยให้

3. ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีนักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 2 ประเภทคือ (ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ, 2549 หน้า 18)

ประเภทที่ 1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นตั้งแต่แรกเกิดบางที่เรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึกมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางด้านร่างกายเช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้นเมื่อเกิดความ ต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุล

ประเภทที่ 2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคมเช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น

ความปลอดภัยต้องการการยอมรับต้องการเกียรติยศชื่อเสียงต้องการความก้าวหน้า
ความสำเร็จในชีวิตตำแหน่งและฐานะทางสังคมตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้นซึ่งจะเห็น
ได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมได้แก่ตัวบุคคลสถาบันต่างๆ
ขนบธรรมเนียมประเพณีค่านิยมศาสนาและการเมือง เป็นต้นนอกจากแรงจูงใจทางสังคม
นักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิด
จากความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายามฟันฝ่าอุปสรรค
เอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้ง
ระดับความหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและมีความพยายามมากกว่า เป็นต้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจาก
ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ชอบพอเชื้ออาทรมักจะ
แสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมตตากรุณาโอบอ้อมอารียอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยง
การโต้แย้งชอบเข้าสังคมฟังพวาอาศัยได้และรู้จักฟังพวาผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจาก
ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้งถกเถียง
เอาชนะมีลักษณะก้าวร้าวบางคนก็อึดอ้อมแถมแสบใสแต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจ
ตนไม่พอใจกับการอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่นหรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่พฤติกรรมจะถูก
กระตุ้นด้วยความต้องการอย่างมีจุดหมายและพฤติกรรมนั้นยังคงอยู่ซึ่งแรงจูงใจจะเกิดขึ้น
ได้ทั้งจากที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและการเรียนรู้ทางสังคมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่สำเร็จ
ตามเป้าหมายของงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไปเพราะแรงจูงใจใน
การทำงานของคนมีเป้าหมายที่แตกต่างกันบางคนอาจกระทำไปด้วยความมานะพยายาม
ฟันฝ่าอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ หรือความต้องการเป็นที่
ยอมรับของผู้อื่นหรือความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นแต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการ
ทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้

4. ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งเพราะในการ
ปฏิบัติงานใดๆ ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยปัจจัยที่เป็นทรัพยากรการ
บริหารอย่างน้อย 4 ประการคือทรัพยากรบุคคลทุนวัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการที่

เหมาะสมปัจจัยทั้ง4ประการดังกล่าวทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนทุกประการในองค์กร

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า

1. เป็นตัวการให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้าสิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรงเช่นเมื่อคนเกิดแรงจูงใจคนต้องได้รับการ

การตอบสนองอาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของการเสริมแรงเสมอและเจมส์(James, 1988 อ้างถึงใน Hersey & Blanchard, 1972, p. 5) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่าการจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานโดยเขาได้พบว่าตามปกติพนักงานจะทำงานได้โดยใช้ความสามารถ 20% - 30% แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจพวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80% - 90% ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ

1. ความสำคัญขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากรคือช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดีๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนานๆ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานการจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากรคือสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วยทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 156) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจ ทำให้เกิดการกระทำคือมีความอยากที่จะทำงานมีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทและใช้ความพยายามทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสร้างสรรค์และพัฒนางานองค์กรตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคนนั้นก็เหมือนขาดความตั้งใจขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานสักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ่นๆ ตัวไปผลงานออกมาจะมี

คุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดแก่องค์กร

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์(2557, หน้า 21)กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความสามารถร่วมทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในทางริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการบริหารงานองค์การดีขึ้นบุคคลในองค์การทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถมีการปฏิสัมพันธ์ที่ลดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้มาก แต่ละบุคคลทำงานตามเป้าหมายขององค์กรขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในทิศทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้าเพราะจะเกิดการทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงานนอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ได้ดีได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

5. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผู้สนใจศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

วัฒนา จันทรโคตร (2551, หน้า 45 อ้างถึงใน วิทยุ อังคนารักษ์)ให้ข้อคิดเห็นว่าการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักพอใจในการทำงานของตนและสามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้นองค์กรหรือหน่วยงานควรจะต้องจัดให้มีสิ่งต่อไปนี้

1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
2. สภาพที่ทำงานดีหรือสถานที่ทำงานดี
3. โอกาสในการทำงานที่ก้าวหน้า
4. วัตถุประสงค์ที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริง

จากความเห็นดังได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าองค์ประกอบแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งองค์การหรือหน่วยงานควรจะต้องสร้างให้มีขึ้นในองค์กรนั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่

องค์การได้ตั้งไว้สมาชิกภายองค์กรก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตามศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กร

6. แรงจูงใจกับความต้องการของบุคคล

บุคคลมีความต้องการมากมายหลายอย่าง จนไม่มีขอบเขตจำกัดซึ่งทั้งความต้องการที่เกิดจากความคิดคำนึงหรือความต้องการด้านจิตใจหรือความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดมิได้และในบรรดาความต้องการต่างๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงมีผู้กล่าวถึงไว้ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 115) ได้กล่าวถึงการจูงใจจะเริ่มจาก คนเรามีความต้องการ(Needs)บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเราหรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจจากภายนอกมากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างขึ้นมาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการ

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์(2557, หน้า 27)ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเกิดจากความ ต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากสิ่งกระตุ้นภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ความหิวความกระหายความต้องการทางเพศ ตลอดจนความต้องการทางจิตใจและสังคมได้แก่ความต้องการที่เกิดจากสังคมและความต้องการทางสังคม ที่เกิดจากการเรียนรู้ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะกระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างมาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตอบสนองความต้องการ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของบุคคลนั้นจะเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละชั้นเมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการชั้นนั้นก็ลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไปไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไปแต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้นอาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสีหรือขาดหายไปและความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่

7. แนวทางการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจให้คนได้เป็นอย่างดีนั้นนอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้วดังนั้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจ และเต็มใจลงทุนลงแรงเพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการจูงใจในการทำงานซึ่งในการสร้างแรงจูงใจมีผู้ให้ความสำคัญกล่าวถึงดังนี้

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 29) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจถือว่ามี ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนตั้งแต่ต้นเพื่อให้เป้าหมายเป็น แนวทางในการทำงานและเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการกระตุ้นให้คนตั้งอกตั้งใจทำงาน พึงอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเต็มที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

กอปรเชษฐ ตย์คคานนท์(2559, หน้า 150-166) ได้กล่าวถึงข้อควรปฏิบัติ ของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ

1. ต้องรู้มาตรฐานการทำงานของตัวเองแสดงให้ทุกคนประจักษ์ และต้องเสมอต้นเสมอปลาย
2. ระวังอย่าลำเอียงและมีอคติจนทำให้เกิดการเบี่ยงเบนในการ ตัดสินใจของท่านในการเลื่อนขั้นของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเขากำลังอยู่จุดใดบอกให้เขารู้ สมรรถภาพของตัวเองทั้งด้านลบและด้านบวกให้โอกาสเขาแก้ไขข้อบกพร่อง
4. ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสมหลีกเลี่ยงการชมเชยแบบ จุกๆ จิกๆ เรือง เล็กเรื่องน้อยเกินไปและอย่าตำหนิหรือดูถูกหรือวิจารณ์หรือนินทา ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น
5. ให้ข่าวสารแก่พนักงานทุกคนล่วงหน้าทุกครั้งที่จะมีการ เปลี่ยนแปลงใดๆ ซึ่งจะกระทบกระเทือนพวกเขาแต่ไม่ใช่เปิดเผยความลับขององค์การ
6. เอาใจใส่ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในการทำงานและชีวิต ครอบครัวของเขา
7. มองคนที่ผลงานไม่ใช้วิธีการปฏิบัติหลีกเลี่ยงอคติหากแนวคิด ต่างกัน
8. เสียสละยอมออกนอกเส้นทางเพื่อช่วยผู้อื่นเมื่อไม่ผิดกฎระเบียบ หรือผิดกฎหมายเพื่อปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องแต่ท่านจะต้องรู้จักแต่ละคนที่จะช่วยเหลือเป็น อย่างดี จึงจะแก้ปัญหามาของเขาได้

9. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่นๆพร้อมที่จะรับ
ความสำเร็จและความล้มเหลว
10. ก่อให้เกิดความเป็นอิสระด้วยการให้อิสระภาพแก่เขาในการแสดง
ความสามารถ
11. เป็นตัวอย่างความขยันขันแข็งในการทำงานแต่ไม่ใช่แย่งงาน
ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ
12. รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาได้แก่การยืดหยุ่นในความคิดคำนึงถึง
ความคิดเห็นของผู้อื่น
13. พร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นมองโลกในแง่ดียอมรับความสามารถ
ของผู้อื่น
14. แสดงความเชื่อมั่นในตนเองเข้มแข็งแต่สุภาพอ่อนโยนไม่แสดง
อาการตื่นตระหนกเมื่อประสบปัญหาต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาและอย่าโลเลในการตัดสินใจ
15. เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระพนักงานจะรู้สึก
ว่าเขาเป็นคนมีคุณค่าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทั้งยังเป็นการพัฒนาความคิด
สร้างสรรค์ของพนักงานอีกด้วย
16. แบ่งสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและอย่างซิงคิงดีซิงเด่นกับ
ลูกน้อง

จากที่หลายท่านได้กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ตั้งนี้การสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงานให้แก่บุคคลนั้นหากปล่อยให้ไม่มีความสุขไม่รู้สึกสนุกกับการทำงานจะส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของงานที่พวกเขาทำให้ผลการทำงานตกต่ำมีอัตราการเปลี่ยนงานสูงผู้บริหาร
จึงต้องทำงานหนักเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อ
นำไปสู่เป้าหมาย

8. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ
ตามแนวคิดของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิด

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory) เฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจใน

การทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกัน ออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้เฮอรัชเบอร์เกอร์ เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะ ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความ พึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อม ก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและ ผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอรัชเบอร์เกอร์ กล่าวว่ามมีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้ คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะ นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคคล ได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของ บุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่าง เต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) การที่ปัจจัยจูง ใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดี ในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจ ทำงานจนสุดความสามารถ

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย

(Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์กร การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
 2. เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุย แต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ
 4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
 6. สภาพภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
 7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
 8. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร
 9. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
- สิ่งที่กล่าวมาทั้ง 9 ประการข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านจูงใจคนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนอง

ความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเอง หรือลักษณะของงานมีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง
2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้
3. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา
4. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยค่าจ้างซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยค่าจ้างเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีหน้าที่สร้างเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสังคมจึงตั้งความหวังไว้กับโรงเรียนสูงกว่าองค์การอื่นๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการศึกษาจะต้องให้ขอบเขตและความหมายของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

อนันท์ งามสะอาด (2551, หน้า 1) กล่าวว่าประสิทธิผล(Effectiveness) หมายถึงผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณจะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้นๆ
3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

พิมพ์พรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้นิยามความหมายว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองความพึงพอใจในการทำงานของครูความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงการที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดีโดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุดประกอบด้วย 4 ด้านคือ

- 1)ด้านความสามารถการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2)ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3)ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและ
- 4)ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดว่าประสิทธิผลโรงเรียนคือความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารครูที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ยุคต้นทน์ หวานฉ่ำ(2555, หน้า 23)ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองความพึงพอใจในการทำงานของครูความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

Yuchman, E.and Seashor;S.E.(1967, p. 154)ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การในแง่ของตำแหน่งการต่อรองขององค์การหมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อม อีกนัยหนึ่งก็คือความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อมอีกนัยหนึ่งก็คือการประเมินความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบกรได้มาซึ่งทรัพยากร

Bertrom M.Gross(1972, pp. 302–310)ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุดระหว่างกิจกรรมด้านการปรับตัวและการรักษาสภาพดั่งนั้น กิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ปัจจัยนำเข้า (Input)อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (Output)
3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล
5. การลงทุนในองค์การ
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

Steers(1977, p. 55)กล่าวว่าประสิทธิผลคือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การคือความสามารถในการผลิตการปฏิบัติตามแบบอย่างการปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

Glickman (1987, pp. 622 – 624) ได้ให้คำอธิบายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่าหมายถึงโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นองค์การแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษาที่ดีด้วยตนเองตามเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

Mortimore (1988, p. 9) อธิบายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงโรงเรียนที่นักเรียนมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้

Walsh (1999, p. 235) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการหมายถึงการที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลายที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ผลการเรียนการสอนการบริหารจัดการและการจัดการของโรงเรียน

Gibson and Oser (2000, p.55) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (effectiveness) มาจากคำว่า effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับได้แก่ระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์การซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่มีเหตุผลต่างกันดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคลอันได้แก่ความสามารถ (Ability) ทักษะ (skills) ความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่มอันได้แก่ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานะภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (norms)

3. ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่มเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์การได้แก่สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยีกลยุทธ์โครงสร้าง กระบวนการต่างๆ และวัฒนธรรมโดยที่ประสิทธิภาพองค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิภาพองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและกลุ่มนั่นเองนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับ

ปัจจัยอื่นอีกหลายประการเช่นชนิดขององค์การงานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

Hoyand Miskel,(2001, p. 306)ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายประสิทธิผลโรงเรียนหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญกำลังใจของสมาชิกโรงเรียนที่ดีและสรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียนจะพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้4ประการคือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. สามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงโรงเรียนที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายพัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จ

จากความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนก็คือการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจากขอบข่ายและภารกิจและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและผู้วิจัยใช้แนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545และ(ฉบับที่ 3)พ.ศ. 2553ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป

2.แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ดังนี้

Bennis (1986, pp. 68–69) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และสามารถผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การได้แก่ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรมความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ความพอใจบรรยากาศความขัดแย้งการสื่อสารความหมาย

Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001, pp. 305–306) ได้เสนอแนวคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Gibson and Other (1982, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนา
6. การอยู่รอด

Hoy and Ferguson (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบคือ

1. ความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้ง

ภายในและภายนอก

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กร(Organization)ที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การ(Organization objectives)คือการให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและมีเป้าหมายขององค์การ(Organization goal)คือประชาชนทุกคนในท้องถิ่นอยู่ดีมีสุขการให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกระทำได้เฉพาะเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นจะกระทำหรือดำเนินการในเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553 หน้า 3-7)

2. โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา 285)

- 2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
- 2.2 สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง
- 2.3 คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น
- 2.4 การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
- 2.5 การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละปี
- 2.6 คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจหรือของราชการท้องถิ่นมิได้

3. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555 แยกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้

3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีทั้งหมด 77 แห่งทั่วประเทศ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ข้อมูลวันที่ 24 มีนาคม 2559) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ซึ่งบัญญัติให้จังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แก่เขตจังหวัดซึ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งซึ่งเป็นสมาชิกสภาที่ได้รับเลือกจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.2 เทศบาล 2,266 แห่งโดยทั่วไปหมายถึงท้องถิ่นที่มีความเป็นเมือง หรือมีศูนย์กลางของความเป็นเมืองเห็นได้อย่างชัดเจนซึ่งไม่มีความจำเป็นจะต้องเป็นท้องถิ่นที่ตามเขตการปกครองส่วนภูมิภาคแต่อย่างใดท้องถิ่นที่เทศบาลนั้นอยู่ภายใต้การบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่าเทศบาลโดยองค์กรของเทศบาลต้องมีสภาเทศบาลและมีคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณีซึ่งเทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

3.2.1 เทศบาลนคร

3.2.2 เทศบาลเมือง

3.2.3 เทศบาลตำบล

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบล 5,509 แห่งโดยต้องมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ดูแลท้องถิ่นตำบลเดียวในทางทฤษฎีอาจจะดูแลสองตำบลหรือมากกว่าก็ได้ ทั้งนี้กฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลได้ระบุจำนวนประชากรในการจัดตั้งท้องถิ่นที่บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่อุดหนุนท้องถิ่น (เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล) ในการดำเนินกิจการที่ท้องถิ่นไม่สามารถทำได้โดยอาจจะเป็นโครงการขนาดใหญ่เกินขอบเขตอำนาจของท้องถิ่นหรืออาจเป็นโครงการที่เป็นประโยชน์ส่วนรวมของทุกท้องถิ่นในจังหวัดเดียวกันเช่นการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เป็นต้น

สรุปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นการหาทางแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งจะประกอบด้วยโครงสร้างสมาชิกสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นประเภทองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการแบ่งประเภทเป็น 3 ประเภทคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องกำกับและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ความเสมอภาคและบริหารงานอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4. แนวทางการพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการยกระดับวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานวิทยฐานะซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเปลี่ยนแปลงมาตรฐานและหลักเกณฑ์ตลอดจนวิธีการปฏิบัติทั้งในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาคุณภาพครูบุคลากรทางการศึกษาและจากมาตรา 41 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้การถ่ายโอนภารกิจทางด้านการศึกษาเป็นการให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะระดับชุมชนและขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมและเหมาะสมก็มีสิทธิในการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับและมีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและศักยภาพในการให้บริการสาธารณะต่างๆ แก่ประชาชนโดยเฉพาะในด้านการศึกษาได้มีการจัดทำแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 - 2559 ขึ้นโดยได้จัดทำภายใต้กรอบแห่งบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งรวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 อีกทั้งพ.ร.บ.ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทได้จัดการศึกษาตามความพร้อมความเหมาะสมกับสภาพและความต้องการของแต่ละท้องถิ่นการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาในระดับชุมชนของตนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีมาตรฐานสามารถพัฒนา

ศักยภาพคนของท้องถิ่นให้มีคุณภาพต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 41 โดยมีเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้ดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมโดยจัดการศึกษาสำหรับท้องถิ่นในทุกระดับ ตั้งแต่การพัฒนาศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียนการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษามัธยมศึกษา การจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนหรือผู้ใหญ่ที่ต้องการเสริมทักษะในการประกอบอาชีพและการเรียนรู้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547 หน้า 7-8)

บริบทของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีนโยบายในด้านการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนดูแลคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีให้การสนับสนุนการพัฒนาครูหลักสูตรสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพและความรู้แก่นักเรียนการเตรียมพร้อมด้านการศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา ส่งเสริมบทบาทของสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านการศึกษาอาชีพพัฒนาชุมชนอนามัยมีส่วนร่วมทางการเมืองการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2556) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 บัญญัติสิทธิของประชาชนในด้านการจัดการศึกษาและการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้รับการถ่ายโอนสถานศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2550 จำนวน 6 โรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนสกลทวาปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2 จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนร่มไทรวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3 จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนธาตุทองอำเภอนายวิทยโรงเรียนเค็อศรีไพรวัลย์โรงเรียนภูดินแดงวิทยาและโรงเรียน

คํายางพิทยาคมควบคุมและบริหารจัดการในภาพรวมโดยสํานักการศึกษาศาสนาและ
วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (สํานักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
2553)มีการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

1. โรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์

1.1 ข้อมูลทั่วไป

1.1.1 โรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์ตั้งอยู่เลขที่100หมู่9บ้านโคกโพธิ์ศาลถนน
นวลมณีตำบลเดื่อศรีคันไชยอำเภอวานรนิวาสจังหวัดสกลนคร

รหัสไปรษณีย์47120โทรศัพท์042-166638โทรสาร042-166638

e-mail : duasripraiwan@hotmail.com

website : <http://www.dsw.ac.th>

1.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1.1.3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่1ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่6

1.1.4 กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่9

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.2.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

นายสุทัศน์ สุวรรณโน วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต(ค.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

1.2.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่ได้รับแต่งตั้ง)1คน

นายพิทักษ์ สร้อยสนธิ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
(ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

1.3 ประวัติของโรงเรียน

เดิมโรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์เป็นโรงเรียนสาขาของโรงเรียนมัธยม
วานรนิวาสกรมสามัญศึกษาได้อนุมัติให้ดำเนินการจัดสาขาที่ตำบลเดื่อศรีคันไชย
อำเภอวานรนิวาสจังหวัดสกลนครเมื่อวันที่ 7 เมษายนพุทธศักราช 2525 โดยให้เปิดทำการ
เรียนการสอนแบบสหศึกษาจำนวน 2 ห้องเรียนและมีนักเรียนทั้งหมด 90 คนในปีแรกมี
จำนวนทั้งสิ้น 64 คนแยกเป็นชาย 32 คนหญิง 32 คนมีการจัดการเรียนการสอนโดย
หมุนเวียนครูจากโรงเรียนมัธยมวานรนิวาสมาทำการสอนในภาคเรียนที่มีครูหมุนเวียนมา
ทำการเรียนการสอนจำนวน 10 คนมีนักการประจำสัปดาห์ละ1คนโรงเรียนมอบหมายให้
นายประเสริฐเคนทวายเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการทำหน้าที่ดูแลสาขาและมอบหมายให้ว่าที่ร.ต.ชัย

เดชบุณยรักษาทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยจัดมาปฏิบัติหน้าที่ในวันจันทร์พุทธศักราชผู้ช่วยหน่วยจัดมาปฏิบัติหน้าที่ในวันอังคารและวันพฤหัสบดีสำหรับการก่อตั้งโรงเรียนมัธยมสาขาทำบลเต็อศรีคันไชยเบื้องต้น นายศรีจันทร์สุวรรณทนกำนันตำบลเต็อศรีคันไชยประธานสภาตำบลเต็อศรีคันไชย ได้ทำหนังสือร้องขอไปยังโรงเรียนมัธยมวานรนิวาสให้ดำเนินการเปิดสาขาตำบลเต็อศรีคันไชย เพราะชาวบ้านตำบลเต็อศรีคันไชยได้ตระหนักเห็นความสำคัญของการศึกษาและความเดือดร้อนของลูกหลานที่ไปเรียนต่อที่อื่นไกลๆ โดยผู้อำนวยการฉลองบาลลา ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาสซึ่งมีดำริอยู่แล้วที่จะดำเนินการเปิดสาขาทั้ง4มุมเมืองจึงได้เสนอเรื่องโดยแสดงความเห็นชอบไปยังคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด และกรมสามัญศึกษาจนได้รับอนุมัติในที่สุด

ในปีการศึกษา 2536 โรงเรียนสามารถรับนักเรียนมัธยมได้จำนวน 102 คนจัดการเรียนการสอนเป็น 3-2-0 รวมนักเรียนในปีนี้เป็น 168 คนกรมทรัพยากรธรณีได้ขุดเจาะบ่อบาดาล1บ่อลึก 42 เมตรคุณภาพน้ำดีมากและทางโรงเรียนร่วมกับสภาตำบลและชาวบ้านได้บริจาคเพิ่มเติมโดยทางโรงเรียนได้ใช้เงินอุดหนุนในการสร้างอาคารเรียนชั่วคราวขนาด 6x36 เมตรอีกหนึ่งหลังเพื่อเตรียมการรับนักเรียนในปี 2537 จากการบริจาคของชาวบ้านโนนแพงบ้านโคกไพศาลบ้านป่านเจริญและบ้านเต็อศรีคันไชยซึ่งในการสร้างครั้งหลังไม่ได้ใช้ไม้ในพื้นที่เลยจ้างเสื่อในราคาเมตรละ 9 บาทและได้ทำการยกเสาเอกอาคารเรียนหลังที่ 2 ในวันที่ 22 ธันวาคม 2536 โดยได้รับความช่วยเหลือจากนักการภารโรงประชาชนตำบลเต็อศรีคันไชยอีกเช่นเคย ก่อสร้างประมาณ 6 วันจึงแล้วเสร็จทางรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการฯ ท่านสัมพันธ์ทองสมัครได้ประกาศให้โรงเรียนมัธยมวานรนิวาสสาขาทำบลเต็อศรีคันไชยเป็นโรงเรียนเอกเทศให้ชื่อว่า"โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์"อักษรย่อ"ต.ศ.ว."เมื่อวันที่28ธันวาคม2536โดยทางเบื้องต้นสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครได้แต่งตั้งนายวิโรจน์ศรีพรหมทัต ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาสรักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์อีกตำแหน่งหนึ่งโดยกำหนดแผนจัดชั้นเรียนเป็น 3-3-2/120-102-66 ในปีการศึกษา 2537 ในวันที่ 13 พฤษภาคม 2537 กรมสามัญศึกษาได้แต่งตั้งว่าที่ร.ต.ชัยเดช บุณยรักษาตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส รักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์และในวันที่ 1 กรกฎาคม 2537 กรมสามัญศึกษาได้แต่งตั้งให้ว่าที่ ร.ต.ชัยเดช บุณยรักษา เป็นครูใหญ่โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์ และวันที่ 30 ธันวาคม 2537 กรมสามัญศึกษาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่และในปีการศึกษา 2543 ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

จนถึงวันที่ 9 มกราคม 2546 ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร ต่อมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3 ได้มีคำสั่งให้นายสมภรณ์นามมะลา ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าดอกคำวิทยาคมอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเดื่อศรีโพธิ์วัณย์จนถึงปี พ.ศ. 2551 ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำซึมพิทยาคมจังหวัดอุดรธานี ต่อมา นายเชิดชาย ราชกรม ย้ายมาดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเดื่อศรีโพธิ์วัณย์ ซึ่งได้ย้ายมาจากโรงเรียนคำยางพิทยาคมอำเภอบ้านม่วงจังหวัดสกลนครและดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเดื่อศรีโพธิ์วัณย์ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนครและปัจจุบันมีนายสุทัศน์ สุวรรณโน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเดื่อศรีโพธิ์วัณย์ ซึ่งได้เลื่อนและแต่งตั้งจากรองผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจนถึงปัจจุบัน

2. โรงเรียนธาตุทองอำเภอนวนวิทย์

2.1 ข้อมูลทั่วไป

2.1.1 โรงเรียนธาตุทองอำเภอนวนวิทย์ตั้งอยู่บ้านตาลเดี่ยวหมู่ที่ 2 ตำบลธาตุอำเภอวานรนิวาสจังหวัดสกลนครรหัสไปรษณีย์ 47120 โทรศัพท์ 042721679 โทรสาร 042721679 ต่อ 11

2.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2.1.3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

2.1.4 อักษรย่อ ธ.อ.

2.1.5 สีประจำโรงเรียนฟ้า-เหลือง
ฟ้าหมายถึงความอ่อนโยนความเมตตาเหลืองหมายถึงความมีคุณธรรมจริยธรรมมีความรักในหมู่ชนทุกชนชั้น

2.1.6 พุทธภาษิตนัตถิปัญญาสมาภา

ความหมายแสงสว่างใดเสมอด้วยปัญญาไม่มี

2.1.7 ตราประจำโรงเรียนเป็นรูปพระธาตุเหนืออักษร ธ.อ.

ฐานพระธาตุบรรจุข้อความนัตถิปัญญาสมาภาด้านล่างเป็นริ้วบรรจุข้อความ

“โรงเรียนธาตุทองอำเภอนวนวิทย์อำเภอวานรนิวาสจังหวัดสกลนคร”

2.1.8 กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9

2.1.9 ต้นไม้ประจำโรงเรียน “ต้นประดู่”

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุทองอำเภอยางวิทย์ คือ นายนภาคล

วิภาวิน

2.2.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่ได้รับแต่งตั้ง) 1 คน คือ

นายวิชัยงามวิถึ

2.3 ประวัติของโรงเรียน

ในปีการศึกษา 2525 กรมสามัญศึกษา โดยความเห็นชอบโดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นในเขตตำบลธาตุ อำเภอยางวิทย์ จังหวัดสกลนคร โดยธาตุทองอำเภอยางวิทย์ อาคารเรียนในขณะนั้น ได้รับความร่วมมือจากคณะราษฎร ในเขตตำบลธาตุ ช่วยกันจัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราวมีสภาพหลังคามุงด้วยฟางผากันด้วยไม้ไผ่ มีทั้งหมด 3 ห้อง แต่ละห้องมีขนาด 6x9 เมตร ที่ดินที่ใช้สร้างโรงเรียนเป็นที่สาธารณประโยชน์ของตำบลธาตุ โดยความเห็นชอบของสภาตำบลธาตุ ยกให้กรมสามัญศึกษาใช้เป็นที่สำหรับสร้างโรงเรียนมีเนื้อที่ทั้งหมด 45 ไร่ 3 งาน 86 ตารางวา

ปัจจุบันโรงเรียนธาตุทองอำเภอยางวิทย์ ได้ถ่ายโอนไปสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3. โรงเรียนภูดินแดงวิทยา

3.1 ข้อมูลทั่วไป

3.1.1 โรงเรียนภูดินแดงวิทยาทั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ที่ 14

ตำบลหนองสนม อำเภอยางวิทย์ จังหวัดสกลนคร 47120

3.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอำเภอเมือง

จังหวัดสกลนคร

3.1.3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษา

3.1.4 อักษรย่อ ภ.ด.

3.1.5 สีประจำโรงเรียนฟ้า-แดง

ฟ้า หมายถึง ความอ่อนโยน ความเรียบง่าย หมายถึง ความ
แข็งแกร่งอดทน

3.1.6 พุทธภาษิตสุสสุลลภเตปป์ญญ

ความหมายฟังให้ดี เกิดแล้วจะเกิดปัญญา

3.1.7 ตราประจำโรงเรียนเปลวเทียนเหนืออักษร ภ.ต.ด้านล่างเป็นริ้ว
บรรจุข้อความ“เทียนให้แสงภูดินแดงให้ปัญญา”

3.1.8 คำขวัญของโรงเรียนเรียนให้รู้ดูให้งามทำให้เป็นเล่นให้เลิศ

3.2 ประวัติของโรงเรียน

โรงเรียนภูดินแดงวิทยาเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ
ศึกษาเปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2528 เมื่อ
แรกเริ่มมีนักเรียนจำนวน 65 คนโดยมีว่าที่ร.ต.ชัยเดชบุญรักษาอาจารย์ 2 โรงเรียนมัธยม
วานรนิวาสเป็นผู้ดูแลนักเรียนจนถึงวันที่ 23 พฤษภาคม 2528 กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่ง
บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูจำนวน 5 รายให้มาปฏิบัติหน้าที่สอนและมีคำสั่งให้นายบัญชา
เจริญชัย อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ ย้ายมาดำรงตำแหน่ง
ครูใหญ่โรงเรียนภูดินแดงวิทยา เป็นคนแรก

ปีพ.ศ. 2528 กรมสามัญศึกษาได้จัดสรรงบประมาณก่อสร้าง
อาคารเรียนแบบชด.104จำนวน1หลังห้องน้ำ-ห้องส้วมแบบ6ที่จำนวน 1 หลัง

ปีพ.ศ. 2529 ได้รับงบประมาณจัดสร้างอาคารเรียนแบบ 108 ล
จำนวน 1 หลัง

ปีพ.ศ. 2535 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ
108 ล จำนวน 1 หลังและในเดือนตุลาคม 2535 กรมสามัญศึกษามีคำสั่งให้
นายบัญชา เจริญชัย ย้ายไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร
และแต่งตั้งให้นายสักร์ คุณประเสริฐ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร
จังหวัดกรุงเทพมหานคร มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

ปีพ.ศ. 2540 กรมสามัญศึกษามีคำสั่งให้นายสักร์ คุณประเสริฐ
ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา และแต่งตั้งให้
นายสวัสดิ์ จัดสนาม ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล จังหวัดร้อยเอ็ด
มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่และในปีนี้เองโรงเรียนได้รับอนุญาตให้เปิดทำการสอน
นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ปีพ.ศ. 2542 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ
424 ล

ปีพ.ศ. 2543 กรมสามัญศึกษามีคำสั่งให้นายสวัสดิ์จัดสนามย้าย
ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งกุลาประชานุสรณ์ จังหวัดร้อยเอ็ด และแต่งตั้งให้

นางชนิสรา ดวงบุบผา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัด
มหาสารคาม มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

ปีพ.ศ. 2545 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารหอประชุม
แบบ 100/27

ปีพ.ศ. 2546 กรมสามัญศึกษามีคำสั่งให้นางชนิสรา ดวงบุบผา
ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคามและ
แต่งตั้งให้นายสมัยสุข สุจริต ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศทางวิทยา จังหวัดสกลนคร
มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

ปีพ.ศ. 2547 หลังจากการยุบกรมสามัญศึกษาและจัดตั้ง
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพร้อมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 175 เขต
ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โรงเรียนภูดิน
แดงวิทยาจึงได้เปลี่ยนมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีพ.ศ. 2549 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้ยื่นประเมิน
เพื่อขอรับโอนโรงเรียนภูดินแดงวิทยาให้เข้าไปสังกัดตามภารกิจการถ่ายโอนการจัดการศึกษา
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งผ่านการประเมินและโรงเรียนภูดินแดงวิทยาเป็น
โรงเรียนในบัญชี2ที่ตั้งถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ปีพ.ศ. 2550 นายสมัยสุขสุจริตผู้อำนวยการโรงเรียนเกษียณอายุ
ราชการตำแหน่งผู้อำนวยการว่างลงนายนภาพดลวิภาวิน รองผู้อำนวยการโรงเรียนรักษา
ราชการแทนและในวันที่ 30 ตุลาคม 2550 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ได้มีหนังสือที่ศธ 04144/ 3413 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2550 เรื่องการถ่ายโอนสถานศึกษา
บัญชี2ปีการศึกษา 2549 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ถ่ายโอนโรงเรียนภูดินแดง
วิทยาไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยให้มอบทรัพย์สินและภารกิจการจัด
การศึกษาให้เสร็จภายในวันที่2พฤศจิกายน 2550

ปีพ.ศ. 2550 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน
แบบสท 4/12(ล)

ปีพ.ศ. 2552 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ
สท4/12 (ล)หอพักนักเรียนหญิง

ปีพ.ศ. 2553 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างส่วนนักเรียนแบบ
มาตรฐานชาย-หญิง

ปัจจุบันโรงเรียนภูดินแดงวิทยา เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3 ถึงช่วงชั้น
ที่ 4 (ม. 1 ถึง ม. 6) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีนางสาวโสภาทวีพันธ์
ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. โรงเรียนร่มไทรวิทยา

ประวัติและความเป็นมา

โรงเรียนร่มไทรวิทยาตั้งอยู่ในอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัด
สกลนคร ห่างจากจังหวัดสกลนคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 35 กิโลเมตรมีประวัติความ
เป็นมาดังนี้

ปีการศึกษา 2537 กรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้
อนุมัติให้ โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา เปิดโรงเรียนสาขาที่ขึ้น ตำบลนาม่อง ชื่อว่า
“โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษาสาขามัธยมตำบลนาม่อง” โดยได้รับมอบที่ดินจากสภาตำบล
นาม่อง ซึ่งกันไว้เป็นที่เลี้ยงสัตว์มีเนื้อที่ 53 ไร่ 2 งาน 6 ตารางวา เป็นที่ตั้งของโรงเรียน
ซึ่งอยู่ระหว่างกิโลเมตรที่ 7 และกิโลเมตรที่ 8 ถนนลาดกะเมอ-กุดบาก (อยู่กึ่งกลาง
ระหว่างหมู่บ้านนาขามและหมู่บ้านโพนงามตำบลนาม่อง)โดยชาวตำบลนาม่อง ได้ร่วมแรง
ร่วมใจบริจาคทรัพย์และไม้เพื่อสร้างเป็นสถานที่เรียนได้1หลังและปีการศึกษา 2537 เปิด
สอนระดับมัธยมศึกษาปีที่1จำนวน 1 ห้องเรียน โดยมีนายกุลติลกโกชัยคำ ผู้ช่วย
ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษาในขณะนั้นทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานโรงเรียน
มัธยมสาขาและได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมาจนถึงปัจจุบัน

ปีการศึกษา 2540 ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกเทศ
จากกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2540 โดยมีพณฯสุขวิชรังสิตพล
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ลงนามในประกาศตั้งโรงเรียนโดยชื่อว่า
“โรงเรียนร่มไทรวิทยา”

ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนร่มไทรวิทยาได้เข้าสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสกลนครเขต2สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2550 ได้ถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรับโอนคือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในการทำพิธีส่ง

มอบและรับมอบการถ่ายโอนสถานศึกษาได้มีขึ้นที่ห้องประชุมอาคารไทรทอง โรงเรียนร่วม
 ไทรวิทยา โดยมีนายวัชรพงศ์ สุขรักษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร
 เขต 2 เป็นผู้ส่งมอบสถานศึกษาและนายวีรศักดิ์ พรหมภักดี นายกองค้การบริหารส่วน
 จังหวัดสกจนครเป็นผู้รับมอบสถานศึกษาโดยมี ส.ส.สาคร พรหมภักดี นายอำเภอกุตุบาก
 หัวหน้าส่วนราชการข้าราชการกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอกุตุบาก สมาชิกสมาชิก
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาม่อง สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกจนคร และแขกผู้มี
 เกียรติในเขตจังหวัดสกจนคร ร่วมเป็นสักขีพยาน

5. โรงเรียนสกลทวาปี

5.1 ข้อมูลทั่วไป

5.1.1 โรงเรียนสกลทวาปี ตั้งอยู่เลขที่ 195 หมู่ที่ 10 ถนนสกจนคร-
 นาแก บ้านโพนยางคำ ตำบลโนนหอม อำเภอเมือง จังหวัดสกจนคร รหัสไปรษณีย์ 47000
 โทรศัพท์ 0-4275-6224 โทรสาร. 0-4275-6224 website : www.skr2.ac.th

5.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกจนครอำเภอเมือง
 จังหวัดสกจนคร

5.1.3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษา

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

5.2.1 นายเชิดชายราชกรมตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

5.2.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่ได้รับแต่งตั้ง)1คน

นางญาตา พรหมสาขา ณ สกจนคร วิทยฐานะรองผู้อำนวยการ
 ชำนาญการพิเศษ

5.3 ประวัติของโรงเรียน

ด้วยกรมสามัญศึกษามีนโยบายที่จะให้จัดตั้งโรงเรียนชานเมืองเพื่อ
 เป็นการรองรับนักเรียนรอบนอกที่จะเข้าไปเรียนในตัวจังหวัดนายบุญธรรมกัลยาบาล
 ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูลจึงเริ่มโครงการจัดตั้งสาขาโรงเรียนสกลราชวิทยา
 นุกูลขึ้นเมื่อเดือนกันยายน 2535 โดยมอบหมายให้นายสุชาติหอมไกรลาศ รักษาการรอง
 ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูลเป็นผู้ดูแลสาขา

พื้นที่ก่อตั้งโรงเรียนตำนานเล่ากันว่าที่มเหศักดิ์สาธาณประโยชน์เดิม เป็นเส้นทางผ่านของโขลงช้างเผือกเจ้าปู่จนกลายเป็นคูสิกกิ่งเรียกว่า " คูช้างเผือก " เมื่อเจ้าปู่ตายกลายเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์สถิตย์อยู่ในป่าเป็นอาถรรพ์

ประกาศตั้งโรงเรียนกระทรวงศึกษาธิการประกาศตั้งโรงเรียนเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2537 เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแบบสหศึกษาชื่อ " โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล 2 " และในปีการศึกษา 2540 กรมสามัญศึกษาอนุมัติให้เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

เมื่อวันที่ 4 ธ.ค. 2550 ถ้ายโอนสถานศึกษามาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ปัจจุบันโรงเรียนสกลทวาปีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครตั้งอยู่ที่ 195 หมู่ 10 บ้านโพหนองคำตำบลโนนหอมอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร

5.4 ปรัชญาคติพจน์สัญลักษณ์สีประจำโรงเรียนวิสัยทัศน์

เป้าประสงค์และค่านิยมยุทธศาสตร์และมาตรฐานของโรงเรียนสกลทวาปี

ปรัชญาโรงเรียน

สร้างสรรค์ปัญญาพัฒนาคุณธรรม

คติพจน์โรงเรียน

วิชาจรณสมฺปนฺโน โสเสฏฺโฐ เทวมาทุเส

ความหมายว่าคนที่เพียบพร้อมด้วยความรู้และความประพฤติ

เป็นผู้ประเสริฐสุดทั้งในหมู่เทวดาและมนุษย์

สัญลักษณ์โรงเรียน

พระพุทธรูปประทานพรและช้างเผือก

สีประจำโรงเรียนสีน้ำเงินและสีทอง

สีน้ำเงินหมายถึงความเพียบพร้อมด้วยความรู้และความประพฤติ

สีทองหมายถึงความประเสริฐสุดทั้งในหมู่เทวดาและมนุษย์

อักษรย่อโรงเรียน ส.ท.ป.

ต้นไม้ประจำโรงเรียน ต้นยาง

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนสกลทวาปีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานนักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเพื่อเข้าสู่

ประชาคมอาเซียนเป็นศูนย์บริการชุมชนครูและนักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรมมีความสุขในการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานของความเป็นไทย

6. โรงเรียนค้ายางพิทยาคม

6.1 ข้อมูลทั่วไป

6.1.1 โรงเรียนค้ายางพิทยาคมตั้งอยู่เลขที่ 116 หมู่ที่ 8

ตำบลดงเหนือ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47140

โทรศัพท์ 042-702018

โทรสาร 042-702018

website <http://www.kpks.ac.th>

6.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจังหวัดสกลนคร

6.1.3 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา

6.1.4 กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

6.2.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาว่าที่ร.ต.อานนท์ กระบอโกโ
วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

6.2.2 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีจำนวน 1 คน

นางวรารัตน์ปฏิเวศ

6.3 ประวัติของโรงเรียน

โรงเรียนค้ายางพิทยาคมเป็นโรงเรียนสหศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการตั้งอยู่เลขที่ 116 หมู่ 8 บ้านค้ายางตำบลดงเหนืออำเภอบ้านม่วงจังหวัดสกลนครในที่ดินราชพัสดุเลขที่ สน.448 เนื้อที่ 110 ไร่ 1 งาน 33 ตารางวาเปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา 2536 เป็นสาขาโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคมโดยมีนายวิระพรหมภักดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคมเป็นผู้ดูแลการดำเนินงานในระยะแรกได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย เช่น วัดโนนสะอาดบ้านค้ายางอนุเคราะห์สถานที่เรียนในภาคเรียนแรกส่วนในภาคเรียนที่ 2 สภาตำบลดงเหนือ ได้ก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราวและปรับปรุงพื้นที่ให้โดยได้รับการร่วมมือจากพ่อค้าคหบดีประชาชนและโรงเรียนยังได้รับการอุปถัมภ์จากพระครูปิยธรรมรังษี (คง จันทะสุน) เจ้าอาวาสวัดหนองใหญ่ แขวงสายไหมเขตบางเขน กรุงเทพมหานครและเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2537 ได้รับประกาศจัดตั้งเป็นโรงเรียน

เอกเทศโดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนค้ำยงพิทยาคม” ใช้อักษรย่อ “ ค.พ.ค.” และแต่งตั้งให้นายประเสริฐฐวัสส์ดีจิตรเป็นครูใหญ่คนแรก

6.4 ปรัชญาวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

คำขวัญหรือปรัชญาของโรงเรียน

ใฝ่ศึกษาก็ฟ้าเด่นเน้นคุณธรรม เลิศล้ำปัญญา สร้างศรัทธาชุมชน

คติธรรม

สุวิชาโนภวโหติคำแปลผู้มีการศึกษาดีเป็นผู้เจริญ

วิสัยทัศน์

สถานศึกษานำอยู่ผู้เรียนรอบรู้เชิดชูคุณธรรมนำด้านเทคโนโลยี
รักษาวินัยไทยก้าวไกลการศึกษาพัฒนาสู่อาเซียน

กล่าวสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีนโยบายในด้านการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนดูแลคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีโดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้เป็นโรงเรียนต้นแบบซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดประกอบด้วยโรงเรียนเด็วศรีโพธิ์วัลย์โรงเรียนธาตุทองอำเภวยวิทย์โรงเรียนภูดินแดงวิทยาโรงเรียนร่มไทรวิทยา โรงเรียนสกลทวาปีและโรงเรียนค้ำยงพิทยาคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วัฒนา จันทระโคตร (2551, หน้า 124-126) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต3ผลการวิจัยพบว่าระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบกระตุ้นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและองค์ประกอบค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลางเพียง1ด้านคือเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

อเนก บุญสัมพันธ์(2551, บทคัดย่อ)ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ระดับ

การศึกษาแตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การด้านค่าตอบแทนหรือเงินเดือนพื้นฐานด้านความรู้ที่ทำให้เกิดความสำเร็จและด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไวพจน์ แก้วนามไชย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีในส่วนบุคคลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกมล บัวพรหม(2553, บทคัดย่อ)ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต3กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูจำนวน205คนผลการศึกษาพบว่า1)ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต3มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับคือด้านงานที่ทำในปัจจุบันด้านเพื่อนร่วมงานด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่าง 3)ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุพธภูมิ ช่างเหล็ก (2553, บทคัดย่อ)ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก2ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโกจังหวัดชุมพรจำนวน6ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโกจังหวัดชุมพร6โรงเรียนได้ประชากรทั้งสิ้นจำนวน 103 คนผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานด้านปริมาณการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารด้านค่าตอบแทนและด้านอาคารสถานที่

พัชรี เหลืองอุดม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจปัจจัยค่าจูงและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในภาพรวมที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิรัตน์ สารเนตร (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการและระดับประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ด้านการบริหารจัดการและด้านประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการและประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สูงกว่า คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ด้านการบริหารจัดการและด้านประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการบริหารจัดการและประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 84-89) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมากและแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ยุกตพันธ์ หวานน้ำ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97คนและครูผู้สอน จำนวน 327 คน รวมจำนวน 424 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต21ปีการศึกษา2556ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตาราง Krejcie and Morgan และกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุนีย์ ฤทธิธำพร (2556, หน้า 106) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มี ระดับการศึกษาและเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 164-166) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด สกลนครผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดสกลนครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จตุรภัทร ประทุม(2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_{14}) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{12}) และการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และสามารถ ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซนต์

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Herzberg (1959, p.63) ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นมาโดยลบด้านความเชื่อที่ว่าเงินเป็นเพียงสิ่งเดียวที่กระตุ้นให้คนอยากจะทำงานจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความเป็นทุกข์ในการทำงาน สรุปว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความเป็นทุกข์ในการทำงานสรุปว่าองค์ประกอบทำให้เกิดความพึงพอใจในงานไม่เหมือนกับองค์ประกอบที่นำไปสู่ความไม่พอใจงาน

Sergiovanni(1973, p.207) ได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยสัมภาษณ์ครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและไม่มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระแก่กันและพบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน คือ สภาพของการทำงาน สำหรับเรื่องเพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้เกิดความพอใจแตกต่างกัน

Quitugua (1975, p.1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน เงินค่าตอบแทน สถานะครูและความช่วยเหลือของรัฐ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

โดยสรุปจากการศึกษาทฤษฎีแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะมีปัจจัยทางสถานภาพของบุคคล เช่น อายุระดับการศึกษาประสบการณ์ตำแหน่งงานและรายได้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสิ่ง กระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้เกิดความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้นประกอบไปด้วย ลักษณะงานความสำเร็จของงานความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการปัจจัยเหล่านี้ควรที่จะสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อความก้าวหน้าและประสิทธิผลขององค์กรนั่นเองและหากมองในแง่ประสิทธิผลของโรงเรียนปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนก็คือการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จากขอบข่ายและภารกิจและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพประกอบด้วยประสิทธิผลของการบริหารงานทั้ง4ฝ่ายคือด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครรวมทั้งข้อคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารเพื่อรักษาครูที่ดีและเก่งให้อยู่กับองค์กรตลอดไป