

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวทันสู่สังคมโลกในยุคปัจจุบัน นั่นคือประเทศในกลุ่มอาเซียนทั้งหลายกำลังตื่นตัว และเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 นี้ การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำให้ต่อเนื่องในทุกๆ ด้านพร้อมๆ กันไป ตามการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างทางสังคม ตลอดจนพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมาย ในบรรดาทรัพยากรการบริหารอันได้แก่ กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์ หรือกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ และศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้พึ่งตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2557, หน้า 1)

การจัดการศึกษาไทยได้มีความพยายามที่จะพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้สอดคล้องกับความเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองเพื่อหวังสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมไทย ดังรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ถือเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ กำหนดไว้ในหมวดที่ 3 ว่าด้วยสิทธิเสรีภาพของชาวไทยมาตรา 43 ที่ว่าด้วยบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และเรียนรู้ตามอัธยาศัย

(กรมวิชาการ, 2545, หน้า 48) ซึ่งภารกิจในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบันประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในการบริหารงานทั้ง 4 นี้ การบริหารงานบุคคลนับว่าเป็นงานที่สำคัญเพราะบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน เป็นตัวจักรสำคัญในการทำงาน การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารงานบุคคลให้ถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (กรมวิชาการ, 2551, หน้า 51)

การบริหารงานบุคคล ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากร สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หากองค์การหรือหน่วยงานใด มีสมาชิกที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำก็คาดหมายไว้ว่ากิจการขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำ แฉ่นอน ดังนั้น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูง ก็ย่อมจะเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่ปฏิบัติงาน และพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทางกลับกัน หากเขามีขวัญกำลังใจที่ต่ำ ความกระตือรือร้นในการทำงาน จะมีน้อยมาก ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง ถ้าคนในหน่วยงานอยู่ในสภาพที่เสียขวัญหรือขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ การเกิดความระแวง ไม่เชื่อใจกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่คนร่วมงานจะมีมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความเบื่อหน่าย หมดกำลังใจละทิ้งงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ให้ความสำคัญของการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยได้กำหนดเป็นนโยบาย และจุดเน้นในการดำเนินงานว่า จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตลอดจนสนับสนุนให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 11)

สำหรับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ การบริหาร งานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งแต่ละงานล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล โดยการบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานด้านวัสดุ ประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล เพื่อส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารเงินงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ และการบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการให้บริการ การศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหาร งานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรมวิชาการ, 2550, หน้า 21 – 30)

ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียน คือ
 ขวัญกำลังใจของบุคลากรนั่นเอง ดังนั้นการบริหารงานที่ดีให้มีคุณภาพจะต้องมีแรงเสริม
 ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ
 อย่างยิ่งกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กร การขาดขวัญกำลังใจจะเกิดขึ้นได้ภายในที่
 ทำงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารระดับสูง
 มีความสนใจอย่างจริงจัง และมีความจริงใจที่จะกระทำต่อเรื่องที่จะนำไปสู่การสร้างขวัญ
 และกำลังใจ การขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรง
 กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา (สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐาน
 การศึกษา, 2552, หน้า 62 – 63)

จากหลักการ เหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ความสัมพันธ์
 ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียน อาจพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้ ในด้านที่
 เกี่ยวกับงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือจาก
 ผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ของครูผู้สอนในโรงเรียนระหว่าง
 โรงเรียนในหน่วยงาน ความพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน
 ภาพพจน์ของหน่วยงาน หรือ องค์กร กฎ และ ระเบียบในการปฏิบัติงาน บรรยากาศ
 ในที่ทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส รางวัลและผลประโยชน์ต่างๆ ความสัมพันธ์นี้เอง
 ที่คณะผู้บริหารจำเป็นต้องรับทราบ เพื่อนำไปกำหนดนโยบายต่างๆ ให้เกิดขวัญกำลังใจ
 ที่ดีของครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย
 ที่ประสบผลสำเร็จเป็นเลิศได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับ
 ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 เนื่องจากขวัญกำลังใจของครู ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารงาน
 ในโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน
 ในโรงเรียนทั้ง 4 งานให้มีประสิทธิผล รวมถึงได้แนวทางยกระดับความสัมพันธ์ระหว่าง
 ขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 3 อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะพัฒนาการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้มี
 ประสิทธิภาพ และส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

คำถามของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาการวิจัยไว้ดังนี้

1. ชวัญกำลังใจของบุคลากรและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ชวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ชวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. แนวทางส่งเสริมชวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับชวัญกำลังใจของบุคลากรและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีต่อชวัญกำลังใจ โดยจำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยจำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

5. เพื่อเสนอแนวทางส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจของบุคลากรและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2. ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. ขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

2. ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิผล

3. ได้แนวทางยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ขวัญกำลังใจ จำนวน 6 ด้าน โดยผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังเคราะห์จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (ไซยา ภาวะบุตร, 2555; อ้างอิงมาจาก Maslow, 1970, p. 89–90) และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (ไซยา ภาวะบุตร, 2555; อ้างอิงมาจาก Herzberg, 1959, p 113–115) ดังนี้

1.1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

1.1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่

1.1.3 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

1.1.4 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

1.1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

1.1.6 ความสัมพันธ์ในโรงเรียน

1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน (กรมวิชาการ, 2550, หน้า 21 – 25) คือ

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,208 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,026 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 352 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 94 คน ครูผู้สอน จำนวน 258 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 เพศ

3.1.2.1 ชาย

3.1.2.2 หญิง

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ประสบการณ์ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

3.1.4 ขนาดของโรงเรียน

3.1.4.1 ขนาดเล็ก

3.1.4.2 ขนาดกลาง

3.1.4.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ขวัญกำลังใจ จำนวน 6 ด้าน

3.2.1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3.2.1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่

3.2.1.3 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

3.2.1.4 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

3.2.1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

3.2.1.6 ความสัมพันธ์ในโรงเรียน

3.2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

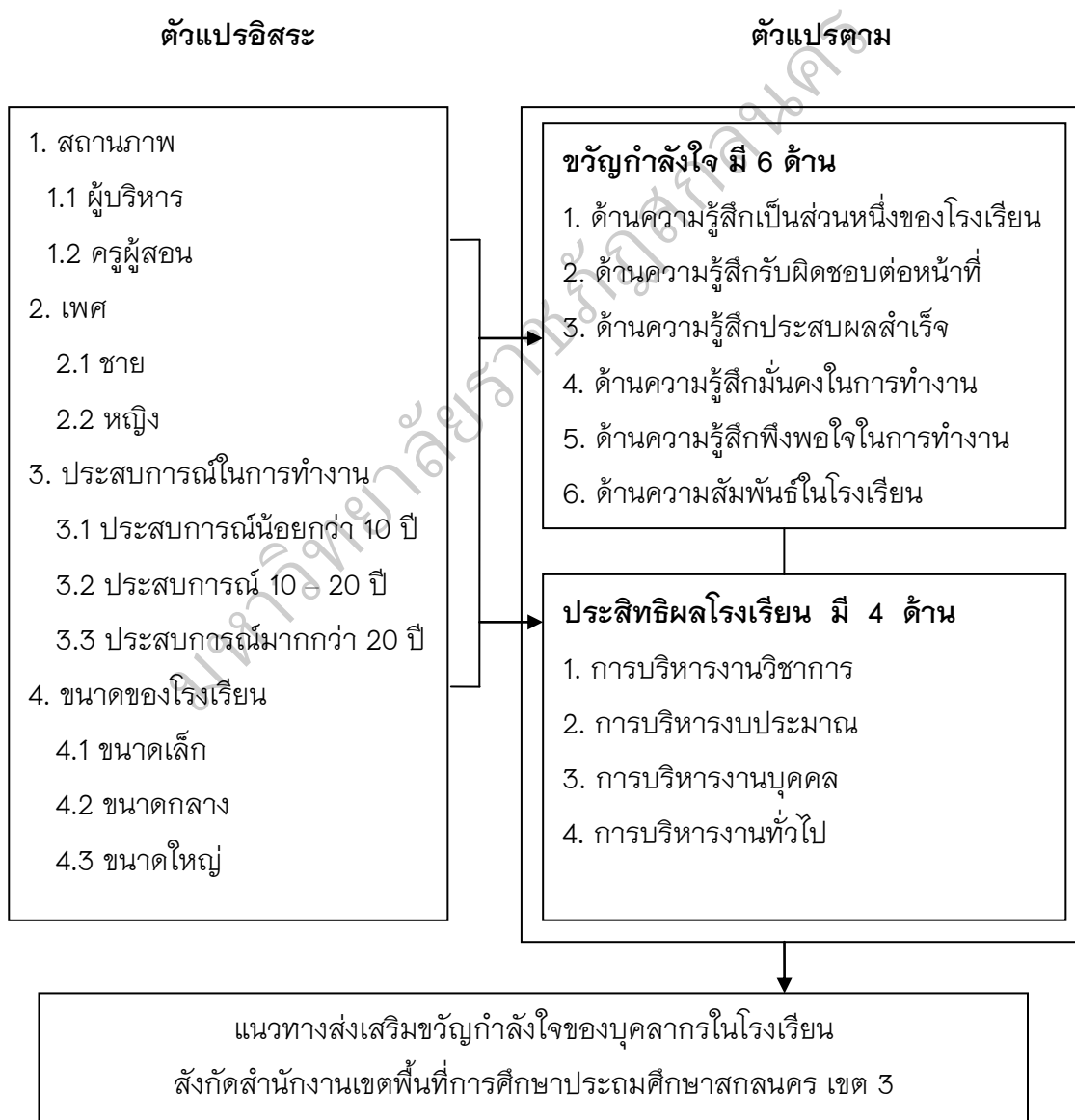
3.2.2.2 การบริหารงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบ
ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังเคราะห์จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ
มาสโลว์ (ไชยา ภาวะบุตร, 2555; อ้างอิงมาจาก Maslow, 1970, p. 89–90) และทฤษฎี
การจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (ไชยา ภาวะบุตร, 2555; อ้างอิงมาจาก Herzberg, 1959, p 113–
115) กับประสิทธิผลโรงเรียน (กรมวิชาการ, 2550, หน้า 21 – 30) ได้กรอบแนวคิด
ในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด การรับรู้ ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานในโรงเรียน ความรู้สึกว่าเป็นผู้มีความสำคัญในโรงเรียนและการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ควบคุม รับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ และมั่นใจ รวมทั้งการเสียสละเวลาเพื่องานและส่วนรวม

1.3 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.4 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของวิชาชีพ ความมั่นคงขององค์กร ความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ตลอดจนความมั่นคงของท้องถิ่น

1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตน

1.6 ความสัมพันธ์ในโรงเรียน หมายถึง สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นทุกระดับของสายการบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ในด้านดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และในด้านการทำงานให้เกิดความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้ร่วมงานในโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลของการทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและตั้งใจดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน (กรมวิชาการ, 2550, หน้า 21 – 30) ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจ 17 ด้าน ได้แก่

- 2.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 2.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 2.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 2.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 2.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 2.1.9 การนิเทศการศึกษา
- 2.1.10 การแนะแนว
- 2.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 2.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 2.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 2.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 2.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 2.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 2.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- ## 2.2 การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจ 22 ด้าน ได้แก่
- 2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

- 2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 2.2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.3 การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจ 20 ด้าน ได้แก่
 - 2.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

- 2.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 2.3.6 การลาทุกประเภท
- 2.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 2.3.10 การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 2.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 2.3.12 การออกจากราชการ
- 2.3.13 การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.14 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 2.3.15 การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 2.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.19 การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 2.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.4 การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจ 22 ด้าน ได้แก่
- 2.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

- 2.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 2.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 2.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 2.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 2.4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 2.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 2.4.10 การจัดทำสามะโนผู้เรียน
- 2.4.11 การรับนักเรียน
- 2.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

- 2.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม

อัธยาศัย

- 2.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.4.15 การทัศนศึกษา
- 2.4.16 งานกิจการนักเรียน
- 2.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 2.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 2.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 2.4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 2.4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 2.4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความเกี่ยวข้อง เกี่ยวพัน ระหว่าง ขวัญกำลังใจใน 6 ด้านกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ใน 4 ด้าน

4. สถานภาพ หมายถึง บทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียน แบ่งออกเป็น

4.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

5. เพศ หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างชายและหญิง แบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่ผู้บริหารหรือครูผู้สอนได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการจนถึงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำแนกเป็น

6.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

6.2 ประสบการณ์ 10 – 20 ปี

6.3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

7. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

8. แนวทางส่งเสริมขวัญกำลังใจ หมายถึง ผู้วิจัยดำเนินการนำผลที่ได้จากการศึกษาด้านขวัญกำลังใจ มาวิเคราะห์ ถ้าขวัญกำลังใจด้านใดต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต้องหาแนวทางยกระดับ โดยผู้วิจัยนำร่างแนวทางการยกระดับไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ดำเนินการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น