บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 20 พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ระบุว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติไว้ในมาตรา 35 ว่า “สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล” และมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงและแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) ได้กำหนด

จุดมุ่งหมายไว้ว่า “เพื่อพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ภารกิจดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนว่าจะวางแผนและดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐ หรือของภาคเอกชน ส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของคนในองค์การเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจเพราะความต้องการของคนในองค์การหรือพนักงานในองค์การตลอดจนผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะบริหารงานขององค์การให้อยู่รอดและมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ จะทำให้องค์การพัฒนาและเจริญเติบโต ทำให้องค์การไม่เกิดปัญหาการทำงาน และสามารถทำให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้ผู้บังคับบัญชากับบุคลากรจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเกิดผลสำเร็จ และมีความสุขในการทำงาน ให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุข และมีแรงจูงใจในชีวิต ก็จะเหมือนกับว่าคนคนนั้นมีดอกไม้อยู่บนใบหน้าและในจิตใจ ทำให้คนคนนั้นมีพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจ คนคนนั้นก็มักจะหดหู่เศร้าหมองและไร้พลังในการทำงาน ในองค์การก็เช่นเดียวกัน ถ้าพนักงานในองค์การมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานในองค์การเหล่านั้นก็จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจในการทำงาน รักงานและอยากจะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงานทำงานผิดพลาดเสียหาย หรือขาดงาน หยุดงานบ่อยๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การใดๆ ก็ตามแรงจูงใจจะทำให้คนมีพลังและมีความหวังและมีความสุขในชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการงานด้วย (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 154)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์การเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน และสัมพันธภาพกับหัวหน้างานไม่ใช่แรงจูงใจที่มีพลังสูงเพราะเป็นปัจจัยภายนอกแต่ปัจจัยที่เป็นพลังกระตุ้นหรือจูงใจ(Motivation factor) ที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลซึ่งจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับเป็นที่รู้จัก ความรับผิดชอบ การให้อำนาจ (Authority) แก่บุคลากร เพิ่มขึ้นใน

งานที่มอบหมายและ มีการให้อิสระในงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ให้ทัศนะและความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้ แรงจูงใจหรือการจูงใจ (Motivation) เป็นภาวะหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงาน จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์การเพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจ จะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน(Herzberg, 1959, p. 60)

อีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จก็คือการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสะเพื่องาน ทุ่มเทกำลังใจและกำลังความคิดในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี (สำนักงานคณะกรรมการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2552,หน้า 241) การที่ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอยู่ในองค์กร หรือหน่วยงานนั้นๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากบุคคลในหน่วยนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก (Beach, 1970. P. 60) การที่จะให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (need) การนำไปสู่ การจูงใจ (motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในบุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่างๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่นความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมเป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (โกมลบัวพรหม, 2553, หน้า 2) สอดคล้องกับแนวคิดของ (วิไลล่าสิงห์, 2550, หน้า 2) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสภาวะทางใจใน การทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนี้จะเป็นหน้าที่

ประการหนึ่งของผู้บริหารและผู้ถูกจูงใจจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (รำพึง ศุภราศี, 2554, หน้า 2-3) กล่าวว่า การบริหารองค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าจึงความ

ต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง

ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนนั้นเป็นตัวบ่งชี้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบผลสำเร็จเพียงใด จำเป็นต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาข้อมูลความสำเร็จของโรงเรียนเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียน (จตุรภัทร ประทุม, 2559, หน้า 2) ในการพิจารณาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สภาพความเป็นจริงแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬพบปัญหาในการทำงาน การแบ่งกลุ่มการทำงาน การขาดความร่วมมือ ในการทำงานซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การทำงานร่วมกันเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ทำให้การประสานงานระหว่างโรงเรียนบกพร่อง ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในกลุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งมีผลกระทบกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน (สุริยัน ทรัพย์ผล, 2559 หน้า 261)

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬเพื่อได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการทำงานของครูเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลวิจัยที่ได้ในครั้งนี้สามารถนำไปใช้

ประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินชีวิต เพื่อนำไปสู่การวางแผนการแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร

6. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้

7. แนวทางพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งการมุ่งหมายการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

6. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกัน

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

7. แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์ทางบวก

8. แรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน

2. ได้ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน

3. ได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ วิทยฐานะและขนาดโรงเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนใจสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2560จำนวนทั้งสิ้น 2,054คน จำแนกเป็นครูชาย687 คน และครูหญิง1,367 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยกำหนดขนาดตามตารางเครซซี่และมอร์แกน(Krejciie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน328คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 เพศจำแนกเป็น

2.1.1.1 เพศชาย

2.1.1.2 เพศหญิง

2.1.2 วิทยะฐานะจำแนกเป็น

2.1.2.1 ครูผู้ช่วย

2.1.2.2 ครู

2.1.2.3 ครูชำนาญการ

2.1.2.4 ครูชำนาญการพิเศษ/ ครูเชี่ยวชาญ

2.1.3 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

2.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.1.3.2 โรงเรียนนาดกลาง

2.1.3.3โรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู

2.2.1.1 ปัจจัยจูงใจ

1) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2) การยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5) ความรับผิดชอบ

2.2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1) สถานการณ์ในองค์กร

2) ความสัมพันธ์กับบุคลากร

3) คุณภาพการบังคับบัญชา

4) นโยบายและการบริหาร

5) เงินเดือนและค่าจ้าง

2.2.2 ประสิทธิผลโรงเรียน จำแนกเป็น

2.2.2.1 งานบริหารวิชาการ

2.2.2.2 งานบริหารบุคคล

2.2.2.3 งานบริหารงบประมาณ

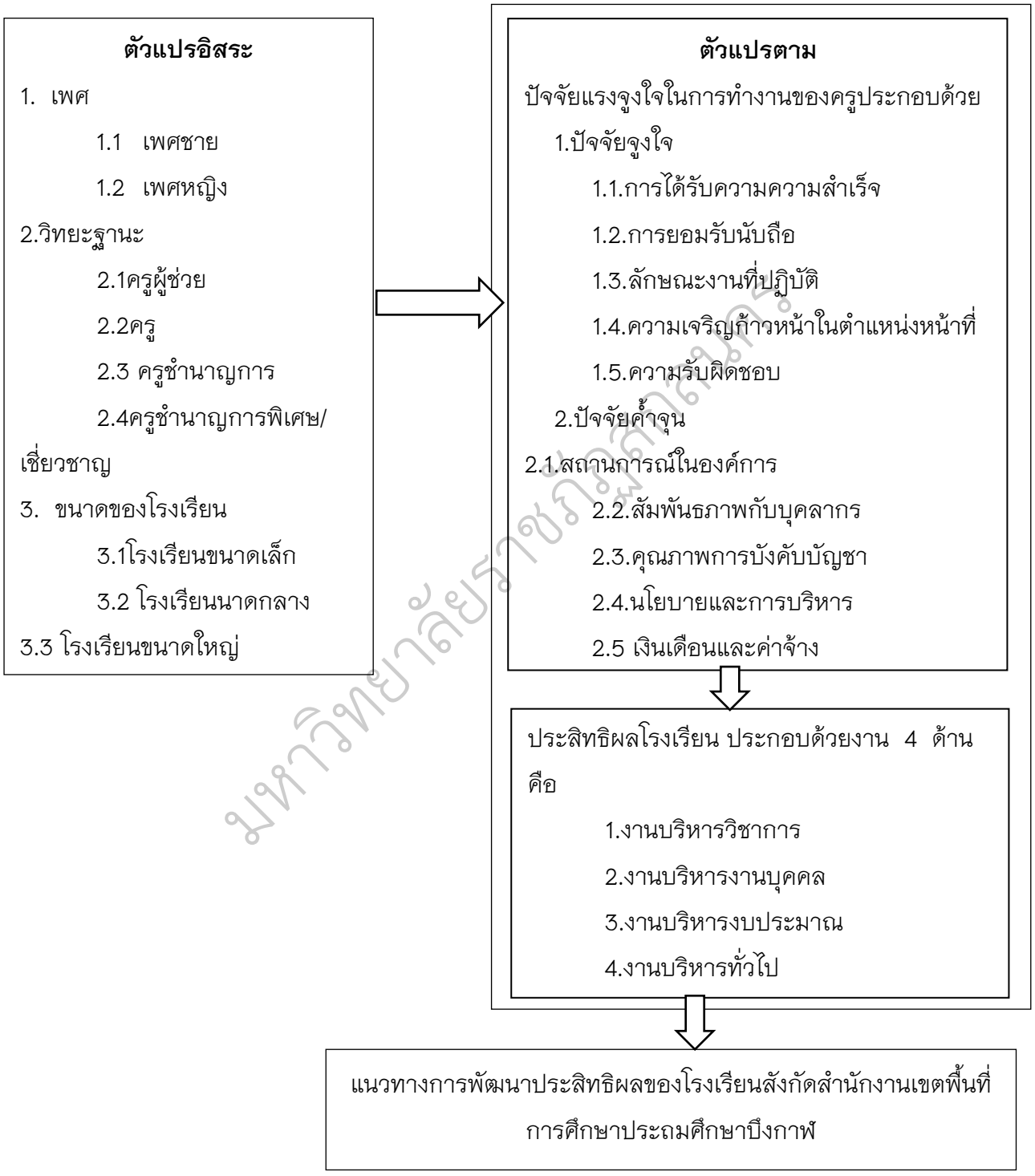
2.2.2.4 งานบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามแนวคิดของ Herzberg (Herzberg, 1959.อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 279) 10 ด้าน ได้แก่องค์ประกอบกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง ประกอบด้วยการได้รับความสำเร็จ ตัวงานเอง การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง การได้รับผิดชอบต่องานองค์ประกอบค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงานประกอบด้วยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึงสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือนหรือค่าจ้างสถานการณ์ในองค์การรวมถึงสภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารองค์การ รวมทั้งความมั่นคงในงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังเอกสารในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้คำศัพท์บางคำในความหมายและขอบเขตจำกัด ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สามารถควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งอาจจะเกิดมา เช่น ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง การได้รับคำชมเชย รางวัล ฯลฯ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประเมินจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง จำแนกเป็น

1.1.1 การได้รับความสำเร็จหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้นบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

1.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชยได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทำให้เกิดความภูมิใจผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นการได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่างๆ หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ

1.1.3 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมองหมายการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนใน การปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคลากรทำงานได้รับมอบหมาย มีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน ความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

1.1.5 ความรับผิดชอบหมายถึงผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่สังคมส่วนรวมและได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีอิสระมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาปฏิบัติงานโดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

1.2 ปัจจัยค้ำจุนหมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน จำแนกเป็น

1.2.1 สถานการณ์ในองค์การหมายถึง สภาพการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครู เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคม และสภาพทางกายภาพทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ หรืออุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

1.2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานมีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1.2.3 คุณภาพการบังคับบัญชาหมายถึง รูปแบบการปฐมนิเทศ การควบคุม การแนะนำที่เกี่ยวกับการทำงานที่ผู้บังคับบัญชากระทำต่อพนักงานการวินิจฉัยสั่งการการมอบหมายงานการควบคุมกำกับ นิเทศ ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทาง ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน หน่วยงานมีนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม การมีส่วนร่วมเพื่อการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนแนะแน่นอน นโยบาย การบริหารงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน

1.2.5 เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึง รายได้ที่รับเป็นประจำและค่าตอบแทนที่ได้รับและรายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่นๆ รายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น จากการปฏิบัติงานการได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุน สวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

2. ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของ บุคคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามรถ และประสบการณ์ในการบริหารงานปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งกำหนดจากการปฏิบัติภารกิจทั้ง4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

2.1 การบริหารงานวิชาการหมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน

2.2 การบริหารงบประมาณหมายถึงภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์และจัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำข้อมูลสินทรัพย์ การรายงาน ตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณของโรงเรียนมีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารใช้ปริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีที่สุดต่อผู้เรียน

2.3 การบริหารงานบุคคลหมายถึงภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึงเกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริหารการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งสู่พัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส่ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ครู หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. วิทยฐานะ หมายถึง วิทยฐานะของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ครูผู้ช่วย

4.2 ครู

4.3 ครูชำนาญการ

4.4 ครูชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียนประถาศึกษา โดยใช้เกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน 121–300 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง การที่ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มาสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร