บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ฉบับปรับปรุง) ปี 2015 ฉบับเลขที่ 63 นครหลวงเวียงจันทน์ วันที่ 8 ธันวาคม 2015 หมวดที่ 2 ระบบเศรษฐกิจและสังคม มาตรา 22 (ปรับปรุง) รัฐเอาใจใส่ปฏิบัตินโยบายการศึกษาแห่งชาติ เพื่อสร้างคนลาวให้เป็นพลเมืองดี มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ และมีวิชาชีพ รัฐและสังคมตั้งหน้าพัฒนาการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพ สร้างโอกาส และเงื่อนไขให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่เขตห่างไกลความเจริญ ชนเผ่า ผู้หญิง เด็กเล็ก ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ รัฐส่งเสริมและผลักดันให้เอกชนลงทุนในการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ตามกฎหมาย ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 20 พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนไปจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแล และพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับโดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าว มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการตรวจสอบ การดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ด้วยการศึกษาทั้งปวง ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีวินัย ภูมิใจในชาติสามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวชุมชน สังคม และประเทศชาติ

กฎหมายว่าด้วยการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เลขที่ 62/สพช นครหลวงเวียงจันทน์ วันที่ 16 กรกฎาคม 2015 มาตรา 4 (ปรับปรุง) นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งรัฐกำหนดเอาการศึกษาเป็นใจกลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมทุกเพศทุกวัย ทุกชนเผ่าให้เข้าถึงการศึกษา รัฐได้เอาใจใส่ ขยายการศึกษาก่อนวัยเรียน ส่งเสริมสุขภาพโภชนาการขั้นพื้นฐานในโรงเรียน และกำหนดเอาการศึกษาภาคบังคับเป็นการศึกษาที่ไม่เสียค่าใช้จ่าย ยกเว้นกรณีที่ได้กำหนดไว้ต่างหาก เพิ่มทวีการลงทุนในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และขยายตัวอย่างทั่วถึง พร้อมเอาใจใส่ในการสร้าง พัฒนา และนโยบายต่อครู บุคลากรการศึกษา และผู้เรียนอย่างเหมาะสม การส่งเสริมและผลักดันให้บุคคล นิติบุคคล หรือ หน่วยงานภายในและต่างประเทศ ลงทุนในการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติโดยเฉพาะอาชีวะศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ ขนาดมาตรฐาน มีคุณภาพด้วยนโยบายด้านต่าง ๆ เป็นต้น สร้างเงื่อนไขอำนวยความสะดวก นโยบายสินเชื่อ ยกเว้น หรือลดหย่อนภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามกฎหมาย และระเบียบการ ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปี 2006 – 2015 ของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา เดือนกรกฎาคม ปี 2008 หน้า 24 โดยมีจุดหมายรวมเพื่อพัฒนาการศึกษาต้องเป็นแกนกลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อตอบสนองท่วงท่า ในการหันเป็นอุตสาหกรรมและทันสมัย ในแต่ระยะเวลา สร้างประถมปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมให้ยืนยง ในการพัฒนาการศึกษาต้องให้มีลักษณะชาติ วิทยาศาสตร์ มหาชน และทันสมัย เพื่อให้ใกล้เคียงกับมาตรฐานการศึกษาของเขตภาคพื้นและสากลในอนาคต ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของประเทศโดยสร้างคนในสังคมให้ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน เป็นพลเมืองที่ดี มีการศึกษา มีความรู้ด้านวิชาชีพ มีความสามารถ มีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาประเทศชาติ ก็คือพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ และมีคุณสมบัติศิลธรรมปฏิวัติ ขาวสะอาดเพื่อตอบสนองกับความต้องการของการพัฒนาประเทศชาติในระยะใหม่ และหนังสือการอบรมครู ศึกษานิเทศก์สายสามัญชั้นประถมศึกษา ในเรื่องการบริหารคุ้มครองโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อบรรลุมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 2 ในปี 2013 ของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาหน้าที่ 5 – 6 ได้กล่าวถึงความสอดคล้องของ 7 ด้านของการบริหารโรงเรียนและมาตรฐานคุณภาพในการดำเนินงานที่พัวพันกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่เป็นงานบริหารคุ้มครองโรงเรียนอย่างเป็นปกติซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนต้องได้ดำเนินการปฏิบัติการ 7 ด้าน คือ ด้านการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านการดำเนินงาน

ด้านทรัพย์สิน ด้านการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน ด้านการดำเนินงานด้านบุคลากร ด้านการดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ ด้านการดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน และด้านการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของการบริหารงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้นควรมีการได้รับการปรับปรุงวิธีการคุ้มครองและบริหารงานของตนเองในองค์กรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ในการบริหารคุ้มครองโรงเรียนในแต่ละด้าน ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องได้นำใช้คาดหมายอยู่ในมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สำหรับชั้นประถมมาเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาโรงเรียน เพราะว่าโรงเรียนประถมทุกแห่งในทั่วประเทศจะต้องได้พัฒนาตนเองให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้นี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐ หรือของภาคเอกชน ส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของคนในองค์การเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ เพราะความต้องการของคนในองค์การ หรือพนักงานในองค์การตลอดจนผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่ผู้บริหารขององค์การจะบริหารองค์กรให้อยู่รอดและมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรในองค์กรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โดยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ จะทำให้โครงการมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ทำให้องค์การไม่เกิดปัญหาในการทำงาน และสามารถทำให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเกิดผลสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน และงานที่ทำเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิตจะทำให้คนคนนั้นมีพลังมีชีวิตชีวาสดชื่นรื่นเริง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจ คน ๆ นั้นก็มักจะหดหู่ เศร้าหมอง จะไร้พลังในการทำงาน ซึ่งจะเกิดผลเสียต่าง ๆ ตามมา ในองค์การก็เช่นเดียวกัน ถ้าพนักงานในองค์การมีความสุขมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานในองค์การเหล่านั้นก็จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานตั้งใจในการทำงาน รักงานและต้องการที่จะทำให้งานนั้น ๆ ให้สำเร็จด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการ ทำงานก็อาจจะเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงานทำงานผิดพลาด เสียหาย หรือขาดงาน หยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การ องค์การใดก็ตาม แรงจูงใจจะทำให้คนมีพลังและมีความหวังและมีความสุขในชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการงานด้วย (สุพานี สถษฎวานิช, 2552, หน้า 154)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์การ เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนและสัมพันธภาพกับหัวหน้างานไม่ใช่แรงจูงใจที่มีพลังสูงเพราะเป็นปัจจัยภายนอก แต่ปัจจัยที่เป็นพลังกระตุ้นหรือจูงใจ (Motivation factor) ที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลซึ่งจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับเป็นที่รู้จัก ความรับผิดชอบ การให้อำนาจแก่บุคลากรเพิ่มขึ้นในงานที่มอบหมายและมีการให้อิสระในงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นให้ทัศนะและความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้ แรงจูงใจหรือการจูงใจ (Motivation) เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์การ หรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารองค์การ หรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์การ เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจ จะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน (Herzberg, 1959, p. 60)

อีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ทุ่มเทกำลังใจและกำลังความคิดในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี (สำนักงานคณะกรรมการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2552, หน้า 241) การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรหรือมีอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมาก บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นย่อมเกิดมีความพึงพอใจในการทำงานมาก (Bleach, 1970, p. 60) การที่จะให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้นสิ่งสำคัญที่สุดก็คือผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในบุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมี

ฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมเป็นพื้นฐาน ในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบัน ที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 2) สอดคล้องกับแนวคิดของ วิไล ล่าสิงห์ (2550, หน้า 2) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะทางใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนี้จะเป็นหน้าที่ ประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ถูกจูงใจจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ รำพึง ศุกร์ราศี (2554, หน้า 2 – 3) กล่าวว่า การบริหารองค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสมานฉันท์นั้น จะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่ดีที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง

ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนนั้นเป็นตัวบ่งชี้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบผลสำเร็จเพียงใด จำเป็นต้องมีการศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งผลการศึกษาข้อมูลความสำเร็จของโรงเรียนเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียน (จตุรภัทร ประทุม, 2559, หน้า 2) ในการพิจารณาประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามแนวทางการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร ด้านบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา ของฝ่ายการบริหารงานโรงเรียนในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 7 ด้าน ในการคุ้มครองโรงเรียนและมาตรฐานคุณภาพ คือ การดำเนินงานด้านวิชาการ การดำเนินงานด้านทรัพย์สิน การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน การดำเนินงานด้านบุคลากร การดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (กระทรวงศึกาธิการ และกีฬา, 2556, หน้า 6 – 13)

สภาพความเป็นจริงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบปัญหาในการทำงาน การแบ่งกลุ่มการทำงาน การขาดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การทำงานร่วมกันเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงทำให้การประสานงานระหว่างโรงเรียนบกพร่อง ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในกลุ่มทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีผลกระทบกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินชีวิต เพื่อนำไปสู่การวางแผนแรงจูงใจในการทำงานของครู บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน แตกต่างหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

7. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีแนวทางอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนแตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

7. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพรมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนแตกต่างกัน

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารของโรงเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อนำไปประกอบในกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ มีเป้าหมาย เพื่อนำโรงเรียนก้าวไปสู่โรงเรียนตัวแบบ มาตรฐาน และคุณภาพ

2. ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสารสนเทศขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนสถานที่ศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณา ให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมการบริหารโรงเรียน นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต่อไป

3. ผลการวิจัยได้เป็นแนวทางในการนำเอาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มาใช้ในการบริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน ในระดับชั้นประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน และเมืองอื่น ๆ อีกด้วย

4. เป็นข้อมูลที่เสนอแนะให้โรงเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหานและเมืองอื่น ๆ ได้นำผลของการวิจัยไปพิจารณา วางแผน ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา วางแผนการศึกษา การให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และปรับปรุง โดยพัฒนาตามแนวทางการบริหาร และจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิผลในการดำเนินงานในโรงเรียน ในระดับชั้นประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน และเมืองอื่น ๆ อีกด้วย ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามแนวคิดของ Herzberg (Herzberg, 1959. อ้างใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 279) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ

1.1.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.1.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.1.5 ด้านความรับผิดชอบ

1.1.6 ด้านสถานการณ์ในองค์กร

1.1.7 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร

1.1.8 ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา

1.1.9 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.1.10 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

1.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาของฝ่ายการบริหารงานโรงเรียน และมาตรฐานคุณภาพของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (2556, หน้า 6 – 13) ประกอบด้วย

1.2.1 การดำเนินงานด้านวิชาการ

1.2.2 การดำเนินงานด้านทรัพย์สิน

1.2.3 การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน

1.2.4 การดำเนินงานด้านบุคลากร

1.2.5 การดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ

1.2.6 การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน

1.2.7 ดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2561 จำนวน 536 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 75 โรงเรียน (ห้องการศึกษาธิการและกีฬา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ปีการศึกษา 2561, หน้า 4 – 6)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2561 โดยใช้เกณฑ์การกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejie and Morgan, 1973, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2557, หน้า 43) จำนวน 221 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน จาก 75 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แบ่งเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประเภทของโรงเรียน แบ่งเป็น

3.1.3.1 โรงเรียนรัฐบาล

3.1.3.2 โรงเรียนเอกชน

3.2 ตัวแปรตาม แบ่งเป็น

3.2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย

3.2.1.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ

3.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.1.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.2.1.5 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.1.6 ด้านสถานการณ์ในองค์กร

3.2.1.7 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร

3.2.1.8 ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา

3.2.1.9 ด้านนโยบายและการบริหาร

3.2.1.10 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

3.2.2 ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน แบ่งเป็น

3.2.2.1 การดำเนินงานด้านวิชาการ

3.2.2.2 การดำเนินงานด้านทรัพย์สิน

3.2.2.3 การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน

3.2.2.4 การดำเนินงานด้านบุคลากร

3.2.2.5 การดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ

3.2.2.6 การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน

3.2.2.7 ดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

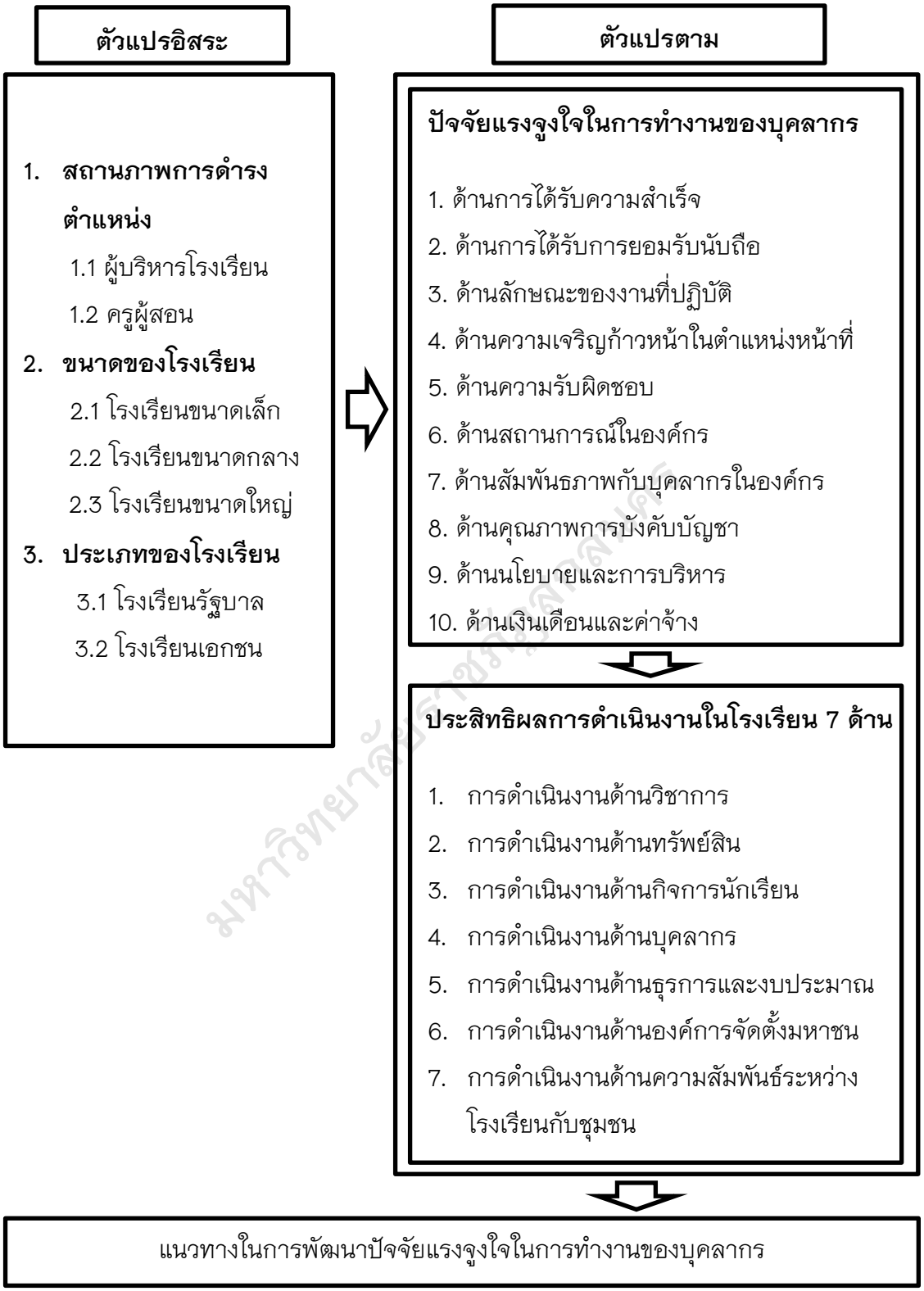
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามแนวคิดของ Herzberg (Herzberg, 1959. อ้างใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 279) มี 10 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับความสำเร็จ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านสถานการณ์ในองค์กร 7) ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร 8) ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา 9) ด้านนโยบายและการบริหารและ 10) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา ของฝ่ายการบริหารงานโรงเรียน และมาตรฐานคุณภาพ ของกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (2556, หน้า 6 – 13) ประกอบด้วย 7 ประการ 1) การดำเนินงานด้านวิชาการ 2) การดำเนินงานด้านทรัพย์สิน 3) การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน 4) การดำเนินงานด้านบุคลากร 5) การดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ 6) การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน 7) ดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สามารถกำหนดกรอบวิจัยดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สามารถควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อาจจะเกิดมาจาก ความรู้สึก ความต้องการ หรือ ขาดอะไรบางอย่าง การได้รับคำชมเชย การได้รับรางวัลฯ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1.1 การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่าเมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้ง และได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชยการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่น ทำให้เกิดความภูมิใจ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นยอมรับ เรียนรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ การได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ หน่วยงานผู้ปกครอง และชุมชนอื่น ๆ ชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคลากรทำงานได้รับมอบหมาย มีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน ความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

1.4 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิด และมุ่งหวังเอาไว้ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมา

พัฒนา ศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนเองในการปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ สังคมส่วนรวมและได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีอิสระ มีโอกาสตัดสินใจ แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน โดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้ตามระยะเวลาที่กำหนดงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

1.6 สถานการณ์ในองค์กร หมายถึง สภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครู เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคม และสภาพทางกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ หรือ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.7 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1.8 คุณภาพการบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการปฐมนิเทศการควบคุม การแนะนำที่เกี่ยวกับการทำงานที่ผู้บังคับบัญชากระทำต่อพนักงาน การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับนิเทศติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม รวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

1.9 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงาน ที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน แนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และหน่วยงาน มีนโยบาย

เป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม การมีส่วนร่วม เพื่อการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและแน่นอน นโยบายการบริหารงาน มีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน

1.10 เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึง รายได้ที่ได้รับเป็นประจำ และค่าตอบแทนที่ได้รับ และรายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่น ๆ รายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุนสวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จ หรือ บำนาญข้าราชการ

2. การบริหารงานของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียน ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการการ บริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดทุกอย่างในสถานศึกษา เกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอนงานวัสดุ ประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินให้เป็นไปตามแผนงานโครงการกิจกรรมที่กำหนดภายในระยะหนึ่ง สามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโรงเรียน นับตั้งแต่การสรรหา การอบรม การมอบหมายงาน การพัฒนา การบำรุงขวัญกำลังใจ การให้ค่าตอบแทน การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน การพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ และการให้ออกจากงาน เพื่อให้ปัจจัยด้าน

บุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายขององค์กร

2.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ด้านย่อย ๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใด ๆ ได้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2561

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2561

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดขององค์กรที่จัดการศึกษาตามข้อตกลง ของรัฐมนตรีว่าด้วยการคุ้มครองโรงเรียนประถมศึกษา ฉบับเลขที่ 1372 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2558 มาตรา 10 การกำหนดขนาดของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึงโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึงโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

5. โรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน หมายถึง ส่วนราชการที่เกิดขึ้นจากการแบ่งการบริหารการศึกษาระดับตัวเมือง ในแขวงสะหวันนะเขต จำนวน 14 ตัวเมือง และ 1 นคร ในแขวงสะหวันนะเขต

5.1 โรงเรียนประถมสมบูรณ์ หมายถึงสถานที่ดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรชั้นประถมศึกษาที่มีครบ 5 ขั้นเรียน

5.2 โรงเรียนมูลประถมศึกษา หมายถึง สถานที่ดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรชั้นประถมศึกษาที่ไม่ครบ 5 ขั้นเรียน

5.3 ชั้นประถมศึกษา หมายถึง การศึกษาเบื้องต้นของสายสามัญศึกษา มีกำหนดเวลาเรียน 5 ปี

5.4 โรงเรียนรัฐบาล หมายถึง สถานศึกษาที่รัฐบาลสร้างขึ้นเพื่อดำเนินการเรียนการสอนการศึกษาก่อนวัยเรียนและสามัญศึกษา

5.5 โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานการศึกษา ที่บุคคล นิติบุคคล สร้างขึ้นเพื่อดำเนินการเรียนการสอนการศึกษาก่อนวัยเรียนและสามัญศึกษา

6. ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่พึงปรารถนา หรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ในการดำเนินงานของโรงเรียน 1) การดำเนินงานด้านวิชาการ 2) การดำเนินงานด้านทรัพย์สิน 3) การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน 4) การดำเนินงานด้านบุคลากร 5) การดำเนินงานด้านธุรการและงบประมาณ 6) การดำเนินงานด้านองค์การจัดตั้งมหาชน 7) ดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

7. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หมายถึง การที่ผู้วิจัยนำปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลใน

โรงเรียนประถมศึกษา นครไกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธี หรือแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้นเท่าที่เป็นอยู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร