

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมทั้งเกิดประสิทธิภาพในงาน โดยอาศัยองค์ประกอบที่เป็นทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการที่เรียกว่า 4 M's คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์, 2541 : 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) นับว่าเป็นแผนพัฒนาฉบับแรกที่ทำให้ความสำคัญเรื่อง “คน” โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา (สมนึก นนธิจันทร์, 2539 : ความนำ) และยังมีนักบริหารการศึกษาระดับสูง ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสากลทั่วไปว่า ทรัพยากรในการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรส่วนที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะเป็นผู้ที่รวบรวมข้อมูลสารสนเทศตัดสินใจดำเนินการคิดให้เกิดการผลิต การจัดการ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ประหยัดและเกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ทรัพยากรบุคคลยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารอีกด้วย (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533 : 1)

ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ (2541 : 4) ได้วิเคราะห์ทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหาร พบว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญที่สุด โดยมีความเชื่อว่ากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนนั้นจัดการยากที่สุด เพราะมีความซับซ้อน ละเอียดอ่อน และสอดคล้องกับสรีรยศาสตร์ อรรถมานะ (2542 : 83) ที่กล่าวว่า การจูงใจมนุษย์นั้น เป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนไม่สามารถหาสูตรมาจัดการง่ายๆ ได้ เพราะต้องใช้เวลา จูงใจโน้มน้าวเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอันเป็นภารกิจขององค์กรถ้าจะดูความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานก็อาจจะดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเพราะการบริหารงานบุคคลคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยตรง ดังที่ ดร. ภิญโญ สาทร อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย ได้กล่าวไว้ว่า “ในวงการบริหารธุรกิจ วงราชการและวงการศึกษาก็ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะ ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดาสังก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดจะ ไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอหรือขาดขวัญขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่มีความสามารถสูง

ในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 16)

โดยปกติการปฏิบัติงานของบุคคลถูกกำหนดจาก 3 ปัจจัย คือ การตั้งใจ ความสามารถในการทำงาน และสภาพแวดล้อม (ทองใบ สุคชารี 2543 : 195) แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขัน และวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น มีผลให้เกิดการลดขนาดขององค์การลดบุคลากร ความอยู่รอดของบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ทรัพยากรที่มีศักยภาพสูง มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและมีความทุ่มเทให้กับงานเป็นสิ่งจำเป็นมาก การครอบครองบุคคลดังกล่าวต้องสามารถตั้งใจให้เข้าร่วมงานโดยหลายลักษณะในการปฏิบัติของภาครัฐและภาคเอกชนการให้ผลตอบแทนที่คืนเป็นเครื่องจูงใจ และส่งเสริมความพอใจในหน่วยงานที่สำคัญประกอบด้วยสองส่วน คือส่วนที่เป็นเงินเดือนและค่าจ้าง และส่วนที่เป็นสวัสดิการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537 : 1) นอกจากนี้สิ่งจูงใจที่เป็นความแตกต่างต่าง ๆ เช่น โบนัสทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ห้องทำงาน ล้วนมีอิทธิพลที่จูงใจบุคคลในหน่วยงาน ให้มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหน่วยงานได้

เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพนั้น ครูนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดระบบการเรียนการสอน ครูนั้นเป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนในสังคม ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคทุกสมัย ครูเป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมไทยมาแต่โบราณในสภาพความเป็นจริงเมื่อบุคลากรครูมีความสำคัญต่อหน่วยงานเช่นนี้แล้วจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาบุคลากรไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ โดยหาวิธีการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดความรักในหน่วยงานที่ทำและพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนา ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออก (ไพศาล อานามวัฒน์. 2543 : 2)

นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาไทย อันเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับพุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 26-27) ซึ่งระบุเกี่ยวกับข้อปฏิบัติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในหมวดที่ 7 ได้แก่มตรา 53 ที่ให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้

การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจที่จะกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ จากข้อกำหนดดังกล่าวทำให้โรงเรียนทุกแห่งต้องให้ความสำคัญต่อ “ครู” ผู้มีบทบาทสูงต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ และครูต้องปรับปรุงตนเอง เพื่อรับรองแนวความคิดเพื่อปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2542 ครูในโรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบจากหลักสูตรการศึกษาไทยที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 10) หมวด 3 มาตรา 17 ซึ่งกล่าวถึงการศึกษาภาคบังคับนานถึง 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งโรงเรียนเอกชนจะได้รับผลกระทบมากขึ้น เนื่องจากผู้ปกครองจะนำบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนรัฐบาลเพราะประหยัดกว่าและมีการย้ายถิ่นที่อยู่ นอกจากนี้การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามมาตรฐานต้องปิดตนเองไป ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติ หมวด 6 ซึ่งส่งผลกระทบต่อครูในโรงเรียนด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 47 – 51)

การเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษในช่วง ที่ผ่านมามีดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ ด้วยอย่างมาก และปัญหาที่พบในขณะนี้คือปัญหาด้านบุคลากรครู โดยสามารถสรุปลักษณะปัญหาได้ดังต่อไปนี้ (กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. 2546 : 3)

1. ปัญหาการลาออกของครู ข้อมูลบุคลากร จากกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา 10 มิถุนายน 2546 พบว่ามีทรัพยากรบุคคลในการบริหารที่เป็นครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีอัตราการลาออกเป็นจำนวนมากและส่งผลกระทบต่อจำนวนบุคลากรครู โรงเรียนเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงและยังเป็นปัญหาที่พบเห็นอยู่ตลอดเวลา

2 ปัญหาด้านการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งทำให้โรงเรียนต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอนของครูเป็นอย่างมาก การบริหารและการจัดการต่อครูไม่สามารถใช้ระบบอุปถัมภ์ ระบบพรรคพวก หรือระบบครอบครัว ได้อีก ทำให้ครูต้องปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับพุทธศักราช 2542 นับเป็นจุดทำท้ายบุคลากรครูเป็นอย่างยิ่ง และมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันของครู เนื่องจากครูต้องใช้เวลาไปในการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ทางวิชาการของคนนอกจากงานสอนตามปกติ เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ

3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ในภาวะเศรษฐกิจที่ฝืดเคืองดังเช่นในปัจจุบัน ทำให้ผู้มีรายได้น้อยจำเป็นต้องหาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ การลดจำนวนบุคลากรในองค์กร การงดขึ้นอัตราเงินเดือนขององค์กร ครูต้องรับผิดชอบภาระที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากจำนวนบุคลากรลดลง ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในด้านประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรซึ่งต้องรับผิดชอบภาระทางครอบครัวเช่นเดียวกัน ดังนั้นการขายสินค้าตรง เช่น เครื่องสำอาง และเครื่องอุปโภคบริโภค ได้กลายเป็นอาชีพเสริมของครูด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจและจะโยงไปถึงบทบาทของครูและความรับผิดชอบในงานวิชาชีพครูในปัจจุบันอย่างเห็นได้ชัด

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การบริหารจัดการคนจำนวนมากต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องว่า ความสามารถของคนหากได้รับการกระตุ้นสนับสนุนในทางที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดประสงค์หลักในการบริหาร คือทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพของงานขององค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้ใช้กระบวนการจูงใจ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จะต้องมีการจูงใจให้ครูเพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิธีการจูงใจของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ ว่ามีการใช้วิธีการจูงใจอย่างไร ที่ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาวิธีการจูงใจ การบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

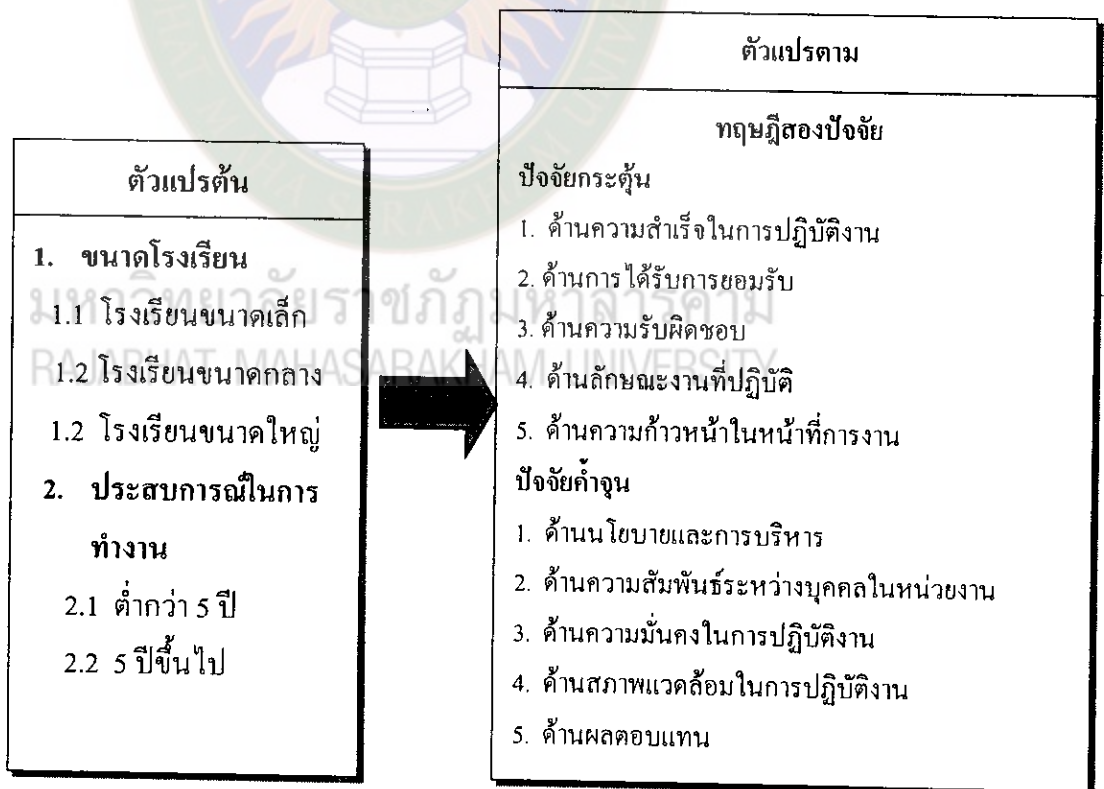
1. เพื่อศึกษาการจูงใจครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบการจูงใจครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นในแนวทางการปรับปรุงการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาศลสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. การจูงใจครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาศลสินธุ์ แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา กาศลสินธุ์ แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการจูงใจครูในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Frederic Herzberg, 1959 : 60) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยค้ำจุน ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดและสัมพันธ์ของสมมติฐานระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพื้น การศึกษาภาคพื้น การศึกษาภาคพื้น ตามข้อมูล 10 มิถุนายน ปีการศึกษา 2546 จำนวน 38 โรงเรียน ได้แก่ครู จำนวน 579 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพื้น การศึกษาภาคพื้น การศึกษาภาคพื้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (บุญชม ศรี สะอาด. 2545 : 48) และแบ่งสัดส่วนตามขนาดของ โรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่ใช้วิจัยครั้งนี้ได้แก่

2.1.1. ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

2.1.2 ประสพการณ์ ในการทำงาน จำแนกเป็น

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 ปี ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การงูใจครู ในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Frederic Herzerg. 1959 : 60) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย กระตุ้น 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความ รับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้าน ผลตอบแทน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจูงใจ หมายถึง วิธีการน้อมนำหรือกระตุ้นให้บุคคลได้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 1.1 ป้อนใจกระตุ้น หมายถึง ป้อนใจที่หากบุคคลได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจให้และเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.2 ป้อนใจคำจูง หมายถึง สิ่งที่จะช่วยป้องกันรักษาเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน 2525
2. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์
3. การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนรับการประชุมชี้แจงมอบหมายงานรับคำปรึกษาแนะนำ การสับเปลี่ยนหน้าที่ให้เรียนรู้งาน ตลอดจนได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และด้วยวาจาจากผู้บังคับบัญชาตามระเบียบข้อด้วยกฎหมายในโรงเรียน
4. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกสัปดาห์รวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาฬสินธุ์ โดยใช้หลักเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียน ตามมติ ก.ค. ครั้งที่ 7/2538 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2538 : 1-2) มาปรับปรุงเป็น 3 ขนาด คือ
 - 4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
 - 4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่มีนักเรียน 121 – 300 คน
 - 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาฬสินธุ์ หมายถึง สำนักงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาฬสินธุ์ เขต 1-3 ในจังหวัดกาฬสินธุ์ทั้งหมด 15 อำเภอ ดังนี้ อำเภอเมือง อำเภอก้ามวง อำเภอกมลาไสย อำเภอนาคู อำเภอร่องคำ อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอหนองกุงศรี อำเภอท่าคันโท อำเภอนามน อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอยางตลาด อำเภอห้วยเม็ก อำเภอเขาวง และอำเภอสมเด็จ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเป็นข้อสนเทศและเป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาวิธีการ
การจูงใจ การบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะ
เป็นการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผลต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY