

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ ในโลกได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วรวมทั้งประเทศไทย และท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้องค์กรต่าง ๆ พยายามปรับตัวด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ซึ่งธำรง บัวศรี (2542 : 5-6) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลต้องพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ในการจัดการศึกษาต้องยึดหลัก เน้นการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการปรับโครงสร้างการจัดระบบและกระบวนการศึกษา โดยยึดหลักมีเอกภาพในการกำหนดนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจไปสู่ขอบเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาจากระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคลในครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2545 : 39-40) ได้สรุปเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนาคุณภาพคนไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งมีสาระสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทยไว้พอสรุปได้ดังนี้ (2545 : 39-40)

1. ปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูที่มีอยู่ควบคู่ไปกับกระบวนการผลิตครูเพื่อให้ได้ คนดี คนเก่ง มาเป็นครู โดยพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาการและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่มีระบบการประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐานทุกขั้นตอน พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. จัดให้มีระบบและกลไกส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานดีเด่น ด้านการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเรียนรู้อย่างมีความสุข และครูภูมิปัญญาไทยให้ได้รับการยกย่อง เชิดชู และมีกองทุนสนับสนุนให้สามารถขยายผลงาน ได้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ได้ทดลองปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจ สามารถแสวงหาและสร้างความรู้ด้วยตนเองที่นำไปสู่การรู้จักคิด วิเคราะห์ กลั่นกรองเลือกรับข้อมูลข่าวสาร และวัฒนธรรมใหม่ ๆ อย่างรู้เท่าทันควบคู่กับการปรับปรุงวิธีการสอบและการวัดผลให้สะท้อนถึงความรู้ ความเข้าใจ และสติปัญญาของนักเรียน นักศึกษา

4. ปรับปรุงการจัดหลักสูตรให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยเพิ่มเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ เช่น ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น รวมทั้งเนื้อหาสาระทางด้านศิลปกรรม วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์อย่างจริงจัง

5. สนับสนุนให้ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน และสถานศึกษามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อสร้างทางเลือกที่มีความสอดคล้องกับศักยภาพและความพร้อมของผู้เรียน ในแต่ละพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายได้อย่างหลากหลายและเหมาะสม

6. ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์และเสริมสร้างพื้นฐานความคิด ตามหลักวิทยาศาสตร์ทั้งในและนอกระบบ โรงเรียนควบคู่กับการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างเพียงพอ เพื่อให้นักเรียนและประชาชนมีวิถีคิดอย่างมีเหตุผล

7. ใช้สื่อเพื่อการศึกษาทุกรูปแบบให้กระจายสู่ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ คนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น

8. ผลิตและพัฒนาบุคลากรและนักวิจัย โดยเฉพาะในสาขาที่มีศักยภาพสูง และมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เช่น การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การแพทย์และการสาธารณสุข พลังงาน เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

9. เสริมสร้างความพร้อมของสถาบันการศึกษาและฝึกรอบรวมทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ ด้านระบบการเรียนการสอนและหลักสูตร และด้านบุคลากรให้ได้มาตรฐานและเป็นสากลมากขึ้น เพื่อสนับสนุนบทบาทของประเทศในการเป็นศูนย์กลางการศึกษาและวิทยาการของภูมิภาค

จากเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพของคนข้างต้น ซึ่งให้เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาสามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะดังกล่าว ซึ่งทุกรูปแบบของการปฏิรูปการศึกษาต่างมีเป้าหมายให้ระบบการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ อันจะส่งผลให้การศึกษามีการพัฒนา โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อสังคมมนุษย์

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว รัฐธรรมนูญฉบับพุทธศักราช 2540 (2540 : 18) ยังได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยได้ระบุในเรื่องการศึกษาของคนไทยไว้ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 42 ที่ระบุว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน” และมาตรา 43 ที่ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย”

ความสำเร็จในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ นั้นมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยทัศนคติที่ดีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นกับการบริหารทุกด้าน ความสำเร็จของงานจะไม่เกิดขึ้น หน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและงบประมาณ โดยเปล่าประโยชน์ การที่จะใช้คนให้ปฏิบัติงานมิได้ คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพราะแม้ว่าบุคคล จะมีความรู้ความสามารถสักเพียงใด ถ้าขาดความจริงใจหรือความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นแล้ว ผลงานก็ไม่อาจสำเร็จลงอย่างมีคุณภาพ (ประเวช แสนนามวงษ์. 2543 : 1)

การทำงานในองค์กรต่าง ๆ นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีใจรักทำงานที่ตนรับผิดชอบในด้านงานต่าง ๆ หากบุคลากรในหน่วยงาน ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงานสร้างความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน และการหนีงาน (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540 : 9)

สรุปได้ว่า นอกจากบุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย จึงจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ เพราะในเชิงปฏิบัติพบว่าความรู้สึกรักของคนที่มีต่องานจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 40) การปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทย โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฐานที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ จึงกำหนดให้การปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือปฏิรูปการเรียนรู้ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูป ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยมีมาก่อนของการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้รวมเอาหน่วยงานทางการศึกษาคือ ทบวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน คือกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ระดับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรการติดตามตรวจสอบและประเมินผล

ระดับพื้นที่ มีผลให้มีการหลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดย กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขตทั่วประเทศ

จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการและจัดการศึกษาโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอ ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาของตน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (2548 : 6 - 7) มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการ และจัดการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการขยายโอกาสทางการศึกษา (การเรียนการสอนตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอยางชุมน้อย อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอธวัชบุรี อำเภอศรีสมเด็จ อำเภอเชียงขวัญ อำเภอจังหาร และอำเภอทุ่งเขาหลวง รวมทั้งสิ้น 262 โรงเรียน ซึ่งได้แบ่งการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา 4 ช่วงชั้นตามพัฒนาการของผู้เรียนเป็นระดับก่อนประถมศึกษา(ปฐมวัย) ช่วงชั้นที่ 1 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6) ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) ช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6)

จากการที่ครูมีความสำคัญค่อนนักเรียนเป็นอย่างมากในด้านการถ่ายทอด ความรู้ ค่านิยม เจตคติ รวมทั้งเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรครู เพราะเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ครูให้การสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและความเต็มใจเพราะการเริ่มต้นทำงานด้วยความพึงพอใจเหมือนกับได้ทำงานสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 104)

ในทางตรงกันข้าม องค์กรใดที่บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานด้อยประสิทธิภาพงานจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่องานหรือผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง และการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลง นอกจากนี้ บุคลากรเหล่านั้นยังจะขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย และจะนำมาซึ่งการออกจากองค์กรนั้น ๆ ไป (ทองอินทร์ วงศ์โสธร. 2523 : 59-60)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในปี พ.ศ. 2548 มีทั้งหมด 262 โรง มีจำนวนครูทั้งหมด 3,907 คน จำนวนนักเรียน 69,544 คน จากการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ซึ่งเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบของความพึงพอใจ ได้คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบันได้แก่ ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ไม่ได้รับจัดสรรตามเป้าหมาย ขาดอาคารสถานที่ ขาดห้องสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องสมุด วัสดุครุภัณฑ์เพื่อการศึกษา ด้านเพื่อนร่วมงานได้แก่ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดครูเฉพาะวิชา เช่น ครูคณิตศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่พิเศษ ครูภาษาอังกฤษปฏิบัติหน้าที่การเงิน ฯลฯ ครูที่ทำงานพิเศษในงานต่าง ๆ ไม่มีความชำนาญใน

งานนั้นเพียงพอ ต้องอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการทำงานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตน มีความถนัด และผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มกับการทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น ย่อม ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ ประสบความสำเร็จและบรรลุตามที่ได้วางไว้ ครูขาดความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี ด้าน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ การนิเทศติดตามไม่ทั่วถึงขาดการนิเทศภายใน เป็นต้น สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (2548 : 8-9)

อุปสรรคและปัญหาเหล่านี้ อันจะส่งผลกระทบต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จึงสนใจศึกษาถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อที่จะทราบว่าครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดและเพื่อทราบ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้ กับผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในการกำหนดนโยบายและแผนงาน ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อีกทั้งเพื่อทราบข้อมูล และปัญหา ต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเป็นแนวทางการ พัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ในการพัฒนาการศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น จนกว่าจะครบอายุราชการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม เพศ และกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระคน้อย
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีเพศ และกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของแรงจูงใจ ตามแนวคิดของ แฮทฟิลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman, 1987 ; อ้างใน Kidrakam, 1989 : 7) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเพื่อนร่วมงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 3,907 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจาก ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในปีการศึกษา 2548 กลุ่มประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยวิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 366 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งจำแนกออกเป็น เพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยเพศมี 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง กลุ่มประสบการณ์ในการทำงานมี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มประสบการณ์ในการ

ทำงาน 10 ปีลงมา กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

3.2.1 งานที่ทำในปัจจุบัน

3.2.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

3.2.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3.2.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

3.2.5 เพื่อนร่วมงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษาวิจัย ผลวิจัยได้ให้ความหมายของศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. **ครู** หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนหรือรวมทั้งผู้บริหารและผู้นับสนุนการสอนอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ถ้ามีความรู้สึกต่อการทำงานในทางบวกการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงาน ทำให้งานบรรลุตามจุดหมายขององค์การที่เกิดจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 **งานที่ทำในปัจจุบัน** หมายถึง งานการสอนและงานอื่น ๆ ที่เป็นหน้าที่พิเศษ ได้แก่ เป็นอาจารย์ปรึกษาชมรม กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ
 - 2.2 **เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ** หมายถึง รายได้ประจำ รายได้พิเศษและค่าตอบแทนเป็นเงินที่ทางราชการจ่ายให้
 - 2.3 **การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง** หมายถึง ความก้าวหน้าที่จะเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น
 - 2.4 **ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น** หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งได้แก่ ระหว่างครูอาจารย์กับผู้บริหารระดับโรงเรียน
 - 2.5 **เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง เพื่อนครูอาจารย์ในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ซึ่ง เป็นความสามารถที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างพอใจทั้งสองฝ่าย

3. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ไม่ใช่โรงเรียนเอกชน

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนหรือรวมทั้งผู้บริหาร ผู้สนับสนุนการสอนอยู่ในโรงเรียนตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จำแนกออกเป็นกลุ่มประสบการณ์ 10 ปีลงมา 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป